

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
Мелеузовский индустриальный колледж

Дополнительное соглашение №1
к коллективному договору на период действия с 2025 по 2027
год зарегистрированный филиалом ГКУ Республиканский
ЦЗН по Мелеузовскому району от 28 марта 2025г. № 15

От работодателя:

Директор
ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж

В.В. Арасланова
(подпись, Ф.И.О.)



От работников:

Председатель совета ТК
ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж

С.В. Зверев
(подпись, Ф.И.О.)

« 27 » _____ 11 _____ 2025г.

М.П.

Филиал ГКУ РЦЗН по Мелеузовскому району

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

« 10 » декабря 20 25 г.

Регистрационный номер 66

Подпись Рад

Принят на общем собрании
работников ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж
Протокол № 10 от «18» ноября 2025г.

1. В соответствии со статьей 44 ТК РФ, на основании решения общего собрания работников Учреждения Протокол общего собрания №10 от «18» ноября 2025г., Постановления Правительства Республики Башкортостан от 10.09.2025 г. № 445, Работодатель – государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Мелеузовский индустриальный колледж (далее по тексту - колледж), в лице директора Араслановой Виктории Валерьевны, действующего на основании Устава колледжа, с одной стороны, и работники Учреждения, в лице их представителя - председателя совета трудового коллектива Зверева Сергея Владимировича, действующего на основании Протокола от 05.03.2025г., № 8, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о внесении изменений (дополнений) в коллективный договор, следующего содержания:

1.1. Пункт 1.2 раздела 1 «Общие положения» Коллективного договора, изложить в новой редакции:

«Настоящий коллективный договор заключен между директором Араслановой Викторией Валерьевной, действующей на основании Устава и приказа Министерства просвещения Республики Башкортостан от 06 ноября 2025г. № 07.1-05/547, с одной стороны и представителем трудового коллектива Зверевым Сергеем Владимировичем, действующим на основании протокола общего собрания трудового коллектива (Протокол № 8 от 05 марта 2025г.) ГБПОУ Мелеузовский индустриальный колледж (далее - учреждение), с другой стороны».

1.2. пункт 6.4 раздела 6 «Социальная защита Работников. Организация отдыха и оздоровления» Коллективного договора в следующей редакции:

6.4. Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда и предъявлении ими подтверждающих документов может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с юбилейными датами при достижении возраста 55 лет (женщины), 60, 65 лет – 5000 рублей;

в связи с бракосочетанием работника по заявлению работника и на основании копии свидетельства о браке – 5000 рублей;

в связи с рождением ребенка – 5000 рублей;

в связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей работника учреждения – 5000 рублей;

в связи с продолжительностью периода временной нетрудоспособности свыше одного месяца подряд, а также сложным материальным положением – 5000 рублей;

в связи со смертью работника учреждения по заявлению одного из близких родственников (супругу (супруге), родителям, детям, брату, сестре) или иному лицу, оплачивающему похороны, – 7000 рублей.

В случае, если оба супруга (родителя) являются работниками учреждения, материальная помощь в связи с бракосочетанием и рождением ребенка выплачивается только одному работнику.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает министр просвещения Республики Башкортостан на основании письменного заявления руководителя учреждения не чаще 1 раза в календарном году в размере 1 должностного оклада.

Решение об оказании материальной помощи исполняющему обязанности руководителя учреждения принимается на основании приказа учреждения по согласованию с учредителем.

Решение об установлении единовременных выплат, единовременных поощрений руководителю учреждения принимает министр просвещения Республики Башкортостан.

1.3. Последний абзац 11 раздела «Гарантии отдельным категориям работников, являющихся членами семей военнослужащих» в следующей редакции:

«Работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, членам их семей осуществляется единовременная выплата в размере 50 000 (Пятьдесят тысяч) рублей. Выплата производится при наличии подтверждающих документов (справка военного комиссариата, копия контракта) в срок не позднее 10 рабочих дней с даты подачи заявления».

2. Внести в Коллективный договор ГБПОУ Мелеузовский индустриальный колледж изменение (дополнение), изложив в новой редакции: приложение № 2 «Положение об оплате труда работников ГБПОУ Мелеузовский индустриальный колледж» (приложение № 2 к Дополнительному соглашению прилагается).

3. Внести в Коллективный договор ГБПОУ Мелеузовский индустриальный колледж изменение (дополнение), изложив в новой редакции: приложение № 3 «Положение о видах и размерах надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера работников ГБПОУ Мелеузовский индустриальный колледж» (приложение № 3 к Дополнительному соглашению прилагается).

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с «01» ноября 2025г. и является неотъемлемой частью Коллективного договора ГБПОУ Мелеузовский индустриальный колледж на 2025-2027 гг., зарегистрированный 28 марта 2025 г., рег. № 15.

5. Остальные условия Коллективного договора и приложений к нему, не затронутые настоящим соглашением остаются неизменными и обязательными для исполнения Сторонами.

6. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

СОГЛАСОВАНО на заседании
Совета ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж
Протокол № 2 от "17" 09 2025 г.

Приложение № 2
УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж
Р.Р. Максатов
«17» 09 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Мелеузовский индустриальный колледж

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышения ее стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.2. Размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения, занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н, от 29 мая 2008 года N 248н, от 12 мая 2008 года N 225н, от 5 мая 2008 года N 216н, от 5 мая 2008 года N 217н, от 31 августа 2007 года N 570, от 6 августа 2007 года N 526, Постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 29.06.2012г. № 214, от 27.03.2008г. № 94, Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 11.03.2024г. № 88, Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 30.09.2024г. № 423, Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 10.09.2025г. № 445 « О внесении изменений в постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан».

1.3. Настоящее положение включает в себя:

базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров окладов (должностных окладов) и размеров ставок заработной платы;

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), квалификационным уровням, занимаемой должности, профессиональной подготовке, категории, разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (далее – минимальные оклады и ЕТКС соответственно);

размеры повышающих коэффициентов к окладам и ставкам заработной платы;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителю учреждения, включая размеры должностного оклада, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор с работником или в дополнительное соглашение к трудовому договору.

1.5. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе окладов и ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включенным в данное положение, устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с Министерством просвещения Республики Башкортостан и Министерством семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда преподавателей устанавливается в соответствии с пунктом 1.2 «Положения» исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размера минимальной ставки заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, в соответствии с приказом Минпросвещения России от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки» (далее – оплата за фактическую нагрузку).

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства по другому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.11. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС), а также профессиональными стандартами.

1.12. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Башкортостан и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.13. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.14. Оклады работников учреждения, работающих в учреждении на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей,

выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда, устанавливаются согласно настоящему положению.

1.15. Установить предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения - не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается приказом Министерства просвещения Республики Башкортостан.

Основной персонал учреждения – его работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности этих работников, а также непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения – его работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения – его работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

1.16. Настоящее положение основывается на следующих документах:

Постановление Правительства РБ от 27.10.2008 N 374 (с изменениями и дополнениями) "Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан";

Постановление Правительства РФ от 30 декабря 2005 г. N 850 (с изменениями и дополнениями) "О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя (куратора)"

Постановление Республики Башкортостан № 415 от 26 сентября 2024г. «О выплате за счет средств федерального бюджета ежемесячного денежного вознаграждения советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций, муниципальных общеобразовательных организаций».

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы – по ПКГ, квалификационным уровням.

В случае если должности (профессии) работников, включенные в ПКГ, не распределены по квалификационным уровням, то размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются в целом по соответствующей ПКГ.

Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы по ПКГ (уровням) приведены в разделах 3-5 настоящего Положения.

2.2. К окладам, ставкам заработной платы руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории или стаж педагогической работы;

повышающий коэффициент за почетное звание;

повышающий коэффициент молодым педагогам;

повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;
повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;

повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;

повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ, согласно пунктам 3.4, 4.1, 5.1, 5.2, 5.4.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ). В соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда Российской Федерации (далее - КС РФ) при доведении заработной платы до МРОТ не учитываются:

районный коэффициент – 1,15 *;

выплаты за сверхурочную, ночную работы, за работу в выходные и праздничные дни**;

выплаты за совмещение профессий (должностей) ***;

выплаты за работу педагогическими работниками, в том числе учителями сверх нормы часов учебной (преподавательской), педагогической работы в неделю ставки, за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, но не предусмотренные квалификационными характеристиками по конкретной должности: за классное руководство, за проверку письменных работ, заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, за руководство методическими объединениями и другие виды дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников****;

выплаты за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных: поименованных в п. 8.2 настоящего Положения*****.

* – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года № 38-П;

** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11 апреля 2019 года № 17-П;

*** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16 декабря 2019 года № 40-П;

**** – постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 23 сентября 2024 года № 40-П;

***** – постановление КС РФ от 5 марта 2025 года № 10-П.»;

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, их заместителей и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам).

Наименование должности,	Оклад (должностной оклад) с учетом группы по оплате труда руководителей учреждения по группам оплаты труда, руб.			
	I	II	III	IV
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	18884	17548	16378	15041

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется приказом Министерства просвещения Республики Башкортостан в кратности от 1 до 8.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Министерство просвещения Республики Башкортостан должно исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получение выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Руководитель учреждения обязан представлять в Министерство просвещения Республики Башкортостан справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30% ниже оклада руководителя.

3.4. Оклады работников, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений», устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров окладов <*>	оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности работников образования, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»:	2,99	14607	
2 квалификационный уровень: старший мастер, начальник кадетского корпуса	2,99	14607	0,10

3.5. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном Министерством просвещения Республики Башкортостан.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 3,0

Персональный повышающий коэффициент исполняющему обязанности руководителя учреждения (центра) устанавливается по его основной должности, занимаемой в учреждении.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует нового оклада и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.6. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.7. Министерство просвещения Республики Башкортостан устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера в соответствии с пунктами 3.7 и 7.3.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами на основании приказа Министерства просвещения Республики Башкортостан по результатам деятельности этого учреждения и в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются Министерством просвещения Республики Башкортостан в трудовом договоре руководителя учреждения.

В показатели эффективности работы руководителя учреждения могут включаться:

- рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан;
- выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Республики Башкортостан);
- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества образования, условий оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки);
- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества образования, условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки).

Соотношение средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения.

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2002 года № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

На основании решения руководителя учреждения в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств, утвержденных (согласованных) Министерством просвещения Республики Башкортостан планов финансово-хозяйственной деятельности, согласно приведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, по представлению руководителей структурных подразделений.

Система выплат стимулирующего характера руководителя учреждения определяется Министерством просвещения Республики Башкортостан.

Система премирования заместителей, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей предусматриваются в данном положении.

3.8. Заместителям руководителя, главным бухгалтерам персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом обеспечения финансовыми средствами и в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы с учетом достижения показателей по итогам выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности работы учреждения.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждением выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении его руководителем, определяется на каждый учебный год Министерством просвещения Республики Башкортостан и закрепляется в трудовом договоре. Преподавательская работа в учреждении для указанных работников совместительством не считается.

3.10. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с письменного разрешения Министерства просвещения Республики Башкортостан.

4. Условия оплаты труда

4.1. Ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров ставок заработной платы, окладов	Ставки заработной платы, оклады, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Работники учебно-воспитательного персонала первого уровня»:		
I квалификационный уровень: секретарь учебной части	1,495	7304
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:		

2 квалификационный уровень: педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог- организатор	2,6508	12950
3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, методист	2,7157	13267
4 квалификационный уровень: преподаватель, преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания	2,7809	13585

4.1.1. Минимальный оклад работников, занимающих должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, не включенную в ПКГ, устанавливается в размере 13585 рублей.

5. Условия оплаты труда

5.1. Оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера оклада	оклад, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные и служащих первого уровня»:		
1 квалификационный уровень: секретарь, комендант	1,495	7304
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:		
1 квалификационный уровень: бухгалтер, юрисконсульт, специалист по кадрам инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по ГО и ЧС, инженер -электроник, менеджер	2,4701	12067

5.2 Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов <*>	Минимальный оклад, рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры,	1,9502	9527	

искусства и кинематографии ведущего звена": библиотекарь			
--	--	--	--

5.3. Минимальные оклады работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ (специалист по закупкам), устанавливаются в следующих размерах:
специалист по закупкам - 12067 рублей.

5.4. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Коэффициент для определения размера оклада	оклад
Кладовщик	1,495	7304
Водитель	2,2101	10797

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, и осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждения.

При проведении индексации должностных окладов (ставок заработной платы) выплаты компенсационного характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы), не снижаются в абсолютном размере.

6.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

в) выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

д) выплаты за дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, выполняемые за дополнительную оплату и с письменного согласия педагогического работника.

6.3. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

При реализации компенсационных мер по оплате труда в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок и условия осуществления таких мер не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями

и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер по оплате труда по состоянию на 1 января 2014 года при сохранении соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер, до подтверждения улучшения условий труда на данных рабочих местах результатами проведения специальной оценки условий труда.

6.4. Выплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в размере не менее 20 процентов к окладу (должностному окладу).

При совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждений в соответствии со статьей 151 ТК РФ устанавливается доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты и сроки ее начисления устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных действующей в организации системой оплаты труда.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

День отдыха по желанию работника может быть использован работником либо присоединен к предоставляемому отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеются дни отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованные им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходные или нерабочие праздничные дни, и фактически произведенной оплатой работы в эти дни. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.5. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями производится в следующем порядке: в учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15

6.6. Ежемесячное денежное вознаграждение за осуществление классного руководства (кураторства) педагогическим работникам в размере 10000,00 руб., распределяется в начале учебного года при распределении учебной нагрузки и оформляется приказом по Колледжу с указанием курируемых групп. Оплата осуществляется на основании Положения о кураторстве ГБПОУ Мелеузовский индустриальный колледж;

6.7. Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями государственных общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций, муниципальных общеобразовательных организаций Республики Башкортостан в размере 5000,00 руб. устанавливается приказом по Колледжу.

6.8. Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, не входящих в должностные обязанности педагогических работников образовательных организаций, приведены в следующей таблице:

Размеры
выплат за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности педагогических работников учреждений

Наименование дополнительных видов работ	Размер, %
Кураторство (в группах) в профессиональных образовательных организациях	7,7
Заведование кабинетами, лабораториями	7,7
Заведование учебными мастерскими, кафедрами	15,4
Руководство предметно-цикловыми комиссиями	11,6
Наставничество, педагогическим работникам, не имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»	11,6
Наставничество, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию «педагог-наставник»	15,4
Проверка письменных работ, согласно Положения о порядке проверки письменных работ в ГБПОУ Мелеузовский индустриальный колледж	до 11,6

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию.

Педагогам, работающим в группах профессиональных образовательных организаций с наполняемостью до 15 человек, размер доплаты за кураторство уменьшается на 50%.

При выполнении педагогическим работником проверки письменных работ в разных классах и по разным предметам размер выплат за проверку письменных работ (проверку тетрадей) рассчитывается как сумма выплат по каждому предмету и классу.

При установлении доплат за заведование кабинетами и учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями учитывается уровень соответствия имеющегося учебно-методического, дидактического и наглядного материала требованиям паспорта учебного кабинета (при оснащении кабинета не менее 50 процентов утвержденных требований к оснащению образовательного процесса).

При обеспечении педагогическим работником работы нескольких учебных кабинетов, учебных мастерских, спортивных залов, лабораторий, учебно-опытных участков, музеев размер выплат за обеспечение указанной работы рассчитывается как сумма выплат по каждому учебному кабинету, учебной мастерской, спортивному залу, лаборатории, учебно-опытному участку, музею.

6.9. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

6.10. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

6.11. Конкретные размеры выплат, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

6.12. Выплаты компенсационного характера рассчитываются пропорционально отработанному времени.

6.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников учреждения исходя из объема субсидий, поступающих учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждений.

7.2. Решение об установлении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается учреждениями самостоятельно в пределах средств фонда оплаты труда.

7.3. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты по повышающему коэффициенту педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории или за стаж педагогической работы, выслугу лет;
- б) ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность;
- в) выплаты по повышающему коэффициенту за наличие ученой степени;
- г) выплаты по повышающему коэффициенту за наличие почетных званий и ведомственных наград;
- д) выплаты по повышающему коэффициенту работникам библиотек;
- е) выплаты по повышающему коэффициенту водителям автомобилей;
- ж) выплаты по повышающему коэффициенту учителям общеобразовательных учреждений всех видов (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с нерусским языком обучения, расположенных в сельской местности и поселках городского типа, - за часы занятий по русскому языку в 1 – 11 (12) классах и литературе в 5 – 11 (12) классах; учителям и преподавателям национального языка, в том числе государственного башкирского языка и литературы образовательных учреждений, воспитателям (педагогам), осуществляющим образовательную деятельность по национальным языкам и (или) на национальном языке в дошкольных образовательных организациях с русским и нерусским языками обучения;
- з) стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности, премиальные выплаты по итогам работы;
- и) выплаты за ведение иной приносящей доход деятельности в соответствии с порядком, утвержденным Министерством.

Установление работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

При проведении индексации должностных окладов (ставок заработной платы) выплаты стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы), не снижаются в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на постоянной основе до прекращения трудового договора (постоянные выплаты) либо на определенный срок, не превышающий срока действия трудового договора (срочные выплаты), а также могут носить разовый характер (единовременные выплаты, премии).

Выплаты стимулирующего характера, установленные на постоянной основе или на определенный срок, рассчитываются пропорционально отработанному времени.

Условия получения выплат стимулирующего характера, критерии и показатели

эффективности деятельности, а также размеры и периодичность данных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) в дополнительных соглашениях к ним.

Выплаты стимулирующего характера работникам, занятым на условиях совместительства или на условиях неполного рабочего времени, производятся пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

При установлении условий осуществления стимулирующих выплат локальным нормативным актом учреждения или коллективным договором для отдельных видов стимулирующих выплат вышеуказанным категориям работников может предусматриваться их выплата в полном размере.

7.4. Повышающий коэффициент за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1.	Первая квалификационная категория	0,27
2.	Высшая квалификационная категория	0,424
3.	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,039
4.	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,077
5.	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,154
6.	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,193

Выплата за квалификационную категорию осуществляется с даты установления (присвоения) квалификационной категории на основании решения аттестационной комиссии (документа о присвоении квалификационной категории).

Установление (изменение) размеров выплат за стаж непрерывной работы по профилю педагогической работы, выслугу лет при изменении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

7.5. Педагогическим работникам - молодым специалистам, работающим в государственных образовательных организациях, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450,00 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятое на работу в организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки является:

временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;

призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

призыв на срочную военную службу или направление заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если педагогический работник - молодой специалист оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка выплачивается педагогическим работникам-молодым специалистам, работающим в учреждении, подведомственных Министерству просвещения Республики Башкортостан.

Ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам-молодым специалистам устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

Получение молодым специалистом квалификационной категории не является основанием для снятия ежемесячной стимулирующей надбавки.

В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

призыв на срочную военную службу или направление заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

оформление трудовых отношений с работником после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;

обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;

отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.6. Педагогическим работникам, закончившим полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования и (или) профессиональных образовательных организациях, прошедшим государственную (итоговую) аттестацию и получившим документы государственного образца об уровне образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в течение года к работе на педагогические должности в колледж, устанавливается единовременная стимулирующая выплата в размере до четырех минимальных ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

7.7. Работникам за наличие ученой степени устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу (ставке заработной платы):

7.7.1. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,154 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

7.7.2. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,077 за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 7.7.1 – 7.7.2 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

7.8. Повышающие коэффициенты работникам, имеющим государственные награды (почетные звания) и ведомственные награды, устанавливаются в следующих размерах:

7.8.1. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», - в размере 0,154 за фактическую нагрузку.

7.8.2. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,077 за фактическую нагрузку.

7.8.3. Руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим государственные награды (почетные звания), установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения – 0,077 к должностному окладу работника учреждения, а педагогическим работникам образовательных организаций при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам – 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы);

7.8.4. Руководящим работникам и специалистам образовательных организаций, имеющим ведомственные награды, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Почетный", "Отличник", при условии их соответствия профилю учреждения – 0,077 к должностному окладу, педагогическим работникам – 0,077 к оплате за фактическую нагрузку (объем педагогической работы).

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 7.8.1 – 7.8.4 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

7.9. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности устанавливается в следующих размерах:

от 5 до 10 лет – 0,154;

от 10 до 15 лет – 0,193;

от 15 до 20 лет – 0,27;

20 лет и выше – 0,308.

7.10. Повышающий коэффициент водителю автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя устанавливается в следующих размерах:

- 0,5 (водитель, имеющие присвоенный в установленном порядке 1 класс (при наличии водительского удостоверения, разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

- 0,25 (водителю, имеющим 2 класс (при наличии водительского удостоверения, разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» и «Е»)).

7.11. Повышающий коэффициент в размере 0,116 к оплате за фактическую нагрузку устанавливается учителям и преподавателям образовательных учреждений, воспитателям (педагогам) в дошкольных образовательных организациях с русским и нерусским языками обучения, осуществляющим образовательную деятельность по национальным языкам и (или) на национальном языке, – за часы занятий по национальному языку, в том числе государственному башкирскому языку и литературе

7.12. Стимулирующие выплаты за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности устанавливаются при достижении работниками значений показателей эффективности профессиональной деятельности.

К данным видам выплат относятся:

стимулирующие выплаты за результативность и качество профессиональной деятельности работников;

персональный повышающий коэффициент;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат за интенсивность, результаты и качество профессиональной деятельности для всех категорий работников определяются учреждением и устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

Период, за который устанавливается стимулирующая выплата (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иной период), конкретизируется в положении учреждения о материальном стимулировании работников.

7.13. Перечень примерных критериев эффективности труда работников для подведомственных министерству государственных бюджетных и автономных учреждений образования утверждается Министерством просвещения Республики Башкортостан.

Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Персональный повышающий коэффициент работникам (кроме педагогических работников) устанавливается в размере до 3,0. Педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере до 1,85.

7.14. Руководителю учреждения и работникам (при наличии экономии фонда оплаты труда) может быть:

а) установлена единовременная выплата в связи с заключением контракта на прохождение военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации для участия в специальной военной операции в размере 50000 рублей;

б) установлена единовременная выплата по итогам года;

в) выплачено единовременное поощрение:

при награждении знаками особого отличия – медалью "Золотая Звезда" и золотой медалью "Герой Труда Российской Федерации" – в размере 100000 рублей;

при награждении орденами Российской Федерации, медалями Российской Федерации, за исключением юбилейных медалей Российской Федерации, и знаком отличия ордена Святого Георгия – Георгиевским Крестом – в размере 50000 рублей;

при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере 30000 рублей;

при поощрении Президентом Российской Федерации – в размере 20000 рублей;

при поощрении Правительством Российской Федерации – в размере 10000 рублей;

при награждении орденами и медалями Республики Башкортостан – в размере 30000 рублей;

при награждении Почетной грамотой Республики Башкортостан и присвоении почетных званий Республики Башкортостан – в размере 20000 рублей;

при поощрении Главой Республики Башкортостан – в размере 10000 рублей;

при поощрении Государственным Собранием – Курултайем Республики Башкортостан – в размере 10000 рублей;

при поощрении Правительством Республики Башкортостан – в размере 10000 рублей;

при поощрении Министерством просвещения Республики Башкортостан – в размере 2000 рублей;

г) оказана материальная помощь.

Работникам учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда и предъявлении ими подтверждающих документов может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с юбилейными датами при достижении возраста 55 лет (женщины), 60, 65 лет – 5000 рублей;

в связи с бракосочетанием работника по заявлению работника и на основании копии свидетельства о браке – 5000 рублей;

в связи с рождением ребенка – 5000 рублей;

в связи со смертью супруга (супруги), родителей, детей работника учреждения – 5000 рублей;

в связи с продолжительностью периода временной нетрудоспособности свыше одного месяца подряд, а также сложным материальным положением – 5000 рублей;

в связи со смертью работника учреждения по заявлению одного из близких родственников (супругу (супруге), родителям, детям, брату, сестре) или иному лицу, оплачивающему похороны, – 7000 рублей.

В случае, если оба супруга (родителя) являются работниками учреждения, материальная помощь в связи с бракосочетанием и рождением ребенка выплачивается только одному работнику.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает министр просвещения Республики Башкортостан на основании письменного заявления руководителя учреждения не чаще 1 раза в календарном году в размере 1 должностного оклада.

Решение об оказании материальной помощи исполняющему обязанности руководителя учреждения принимается на основании приказа учреждения по согласованию с учредителем.

Решение об установлении единовременных выплат, единовременных поощрений руководителю учреждения принимает министр просвещения Республики Башкортостан.

7.15. Критерии для премирования и установлении иных стимулирующих выплат приведены в Положении о видах и размерах надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера работников учреждения.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

8.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессий рабочих данного учреждения.

8.3. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях объём учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

8.4. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений среднего профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов (36 часов в неделю – для преподавателей педагогических лицеев и педагогических колледжей). На новый учебный год учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения. Предельный объём учебной нагрузки других работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы определяется самим образовательным учреждением. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

8.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленной преподавателям в начале учебного года. Не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращении количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объёме.

Объём учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливаются только с письменного согласия педагогических работников.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профсоюзного органа (или заменяющего его органом), что преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

8.6. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) путем деления ставок заработной платы, оклад (должностного оклад) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

8.7. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшего не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистам предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

при оплате за часы преподавательской работы преподавателям учреждения, выполненные сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

8.8. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, к окладам (должностным окладам) работников учреждения производится при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклад (должностного оклада);

- получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (платы труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8.9. В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), работнику производится доплата до МРОТ в пределах установленного фонда оплаты труда.

8.10. При выплате заработной платы работодатель обязан ознакомить каждого работника с расчетным листком, содержащим следующие сведения:

- составные части заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

- размеры и основания произведенных удержаний;

- общая денежная сумма, подлежащая выплате.

8.11. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

8.12. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 20 числа – аванс, пятого числа – окончательный расчет.

При совпадении дня выплаты с выходными или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.13. Директор колледжа, в пределах, имеющихся у учебного заведения средств на оплату труда, самостоятельно устанавливает штатное расписание.

СОГЛАСОВАНО на заседании
Совета ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж
Протокол № 2 от "14" 09 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора ГБПОУ Мелеузовский
индустриальный колледж
Р.Р. Максотов
«14» 09 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
о видах и размерах надбавок, доплат и других выплат
стимулирующего характера
работников государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Мелеузовский индустриальный колледж

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников колледжа в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

В компетенцию колледжа входит определение видов дополнительно оплачиваемых работ, размеров доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах выделенных средств на оплату труда.

2. Критерии для премирования и установления персональных
повышающих коэффициентов работникам колледжа

2.1. Критерии для премирования и установления персональных повышающих коэффициентов работникам колледжа приведены в таблицах:

Таблица 1

Перечень

критериев оценки эффективности деятельности работников организаций
для установления персонального повышающего коэффициента
работникам учреждения педагогических работников

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень примерных критериев эффективности для установления персонального повышающего коэффициента работникам организаций	Баллы
1	2	3
Педагогические работники (преподаватели, мастера производственного обучения, социальный педагог, старший мастер, педагог-организатор, педагог-психолог, педагог дополнительного образования,	1. Состояние учебного кабинета, мастерских, лабораторий; 2. Подготовка и участие обучающихся в республиканских олимпиадах, конкурсах в текущем учебном году (в том числе в региональных Чемпионатах); 3. Наличие обучающихся, победивших в республиканских олимпиадах, конкурсах в текущем учебном году (в том числе в региональных Чемпионатах); 4. Участие педагога в разработке и реализации	осуществляется-1, не осуществляется -0 участвуют -1, отсутствует -0 имеется -1, отсутствует -0 постоянно-2,

<p>методист, советник директора по воспитанию и взаимодействию с ДОО)</p>	<p>ОПОП Осуществление работы по реализации ФГОС СПО, разработка примерных и авторских программ по УД, МДК и модулям, разработка учебных материалов ФОС, КОС, подготовка и проведение демонстрационных экзаменов. Создание, систематизация и развитие учебно-методического комплекса по преподаваемым дисциплинам, практике, за создание учебно-методических материалов по ФГОС СПО.</p>	<p>периодически -1, отсутствует -0</p>
	<p>5. Снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;</p>	<p>имеется -0, отсутствует -1</p>
	<p>6. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся.</p>	<p>имеется-1, отсутствует -0</p>
	<p>7. Соблюдение установленных сроков и качественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации;</p>	<p>постоянно-2, периодически -1, отсутствует -0</p>
	<p>8. Участие работника в экспериментальной, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках, грантах;</p>	<p>осуществляется -2, отсутствует -0</p>
	<p>9. Систематическое повышение своего профессионального уровня;</p>	<p>повышается -1, не повышается -0</p>
	<p>10. Наставничество;</p>	<p>осуществляется -1, не осуществляется -0</p>
	<p>11. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта. Распространение, внедрение опыта работы и консультации по вопросам организации учебной, учебно-производственной, воспитательной, научно-методической работы на заседаниях: учебно-методических объединений и методических советах колледжа</p>	<p>организуется и проводится -1, отсутствует -0</p>
	<p>12. Наличие обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций в организации;</p>	<p>имеется -0, не имеется -1</p>
	<p>13. Сохранение контингента обучающихся Отчисление студентов из-за неуспеваемости по дисциплинам, МДК, ПМ</p>	<p>отчисленный студент минус 1 балл</p>
	<p>14. Участие в профориентационной работе, комплектовании учебных групп.</p>	<p>участвуют -1, не участвуют -0</p>

	<p>15. Организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье, работа с родителями обучающихся;</p> <p>16. Стабильные результаты освоения обучающимися образовательных программ по профессии. Доля обучающихся, участвовавших в промежуточной аттестации по специальности и подтвердивших требуемый уровень квалификации.</p>	<p>участвуют -1, не участвуют -0</p> <p>80 % -100% - 3 51-79 % - 2 26-50 % - 1 менее 26 % -0</p>
<p>Заместители директора (по учебно-производственной и воспитательной работе)</p>	<p>1. Работа общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.), коллегиальных органов управления учреждением (общее собрание, конференция) работников (либо работников и обучающихся), педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет, совет обучающихся, совет родителей и другие органы;</p> <p>2. Сохранение контингента обучающихся;</p> <p>3. Наличие нормативно-правовых актов, подтверждающих функционирование образовательных организаций (проведение заседаний образовательных организаций, ведение протоколов);</p> <p>4. Привлечение внебюджетных средств для развития учебно-материальной базы;</p> <p>5. Своевременное оформление правоустанавливающих документов, соблюдение сроков прохождения лицензирования, государственной аккредитации, составление и своевременная сдача отчетности.</p>	<p>осуществляется -1, не осуществляется -0</p> <p>осуществляется -1, не осуществляется -0</p> <p>постоянно -2, периодически-1, отсутствует -0</p> <p>постоянно -2, периодически-1, отсутствует -0</p> <p>постоянно -2, периодически-1, отсутствует -0</p>

<p>Начальник кадетского корпуса</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Привлечение внебюджетных средств для развития учебно-материальной базы; 2. Сохранение контингента обучающихся; 3. Участие в профориентационной работе, комплектовании учебных групп. 4. Соблюдение установленных сроков и качественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации; 5. Подготовка и участие кадетов в городских, республиканских смотрах, конкурсах, мероприятий в текущем учебном году; 6. Наличие кадетов, победивших в городских, республиканских смотрах, конкурсах, мероприятий в текущем учебном году. 7. Работа с родителями обучающихся; 	<p>осуществляется -1, отсутствует -0</p> <p>осуществляется -1, не осуществляется -0 осуществляется -1, не осуществляется -0</p> <p>постоянно-2, периодически -1, отсутствует -0</p> <p>имеется-1, отсутствует -0</p> <p>имеется-1, отсутствует -0</p> <p>осуществляется -1, не осуществляется -0</p>
<p>Заместитель директора (по хозяйственной части)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Обеспечение условий для организации учебно-воспитательного процесса, выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и правил; 2. Своевременное проведение ремонта в организации; 3. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в организации; 4. Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса; 5. Своевременная выверка измерительных приборов по коммунальным услугам; 6. Своевременное заключение договоров на: услуги связи, транспортные, коммунальные услуги, услуги по содержанию имущества, закупку товаров, прочие работы и услуги для обеспечения государственных нужд в организации. 	<p>отсутствие предписаний - 1, наличие предписаний - 0</p> <p>постоянно -2, периодически-1, отсутствует -0</p> <p>отсутствие предписаний - 1, наличие предписаний - 0</p> <p>постоянно -2, периодически-1, отсутствует -0</p> <p>ведется -1, отсутствует -0</p> <p>ведется-1, отсутствует -0</p>

<p>Главный бухгалтер, работники бухгалтерии (бухгалтер, специалист по закупкам)</p>	<p>1. Качественный контроль законности, своевременности и правильности оформления бухгалтерских документов;</p>	<p>осуществляется -1, отсутствует -0</p>
	<p>2. Обеспечение рациональной организации учета и отчетности на основе прогрессивных форм и методов бухгалтерского учета и контроля;</p>	<p>осуществляется -1, отсутствует -0</p>
	<p>3. Соблюдение установленных сроков и качественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации;</p>	<p>постоянно - 2 осуществляется -1, отсутствует -0</p>
	<p>4. Отсутствие пеней и штрафов по страховым взносам в Пенсионный Фонд, в ФСС и ФФОМС;</p>	<p>имеются -0, отсутствует -1</p>
	<p>5. Отсутствие замечаний по итогам проверок финансово-хозяйственной деятельности организации;</p>	<p>имеются -0, отсутствует -1</p>
	<p>6. Соблюдение учетной политики организации;</p>	<p>осуществляется -1, отсутствует -0</p>
	<p>7. Обеспечение целевого использования бюджетных средств.</p>	<p>осуществляется -1, отсутствует -0</p>
<p>Библиотекарь</p>	<p>1. Формирование актива библиотеки;</p>	<p>осуществляется -1, отсутствует -0</p>
	<p>2. Оформление стационарных, тематических выставок;</p>	<p>постоянно -2, периодически -1, отсутствует -0</p>
	<p>3. Внедрение информационных технологий в работу библиотеки;</p>	<p>осуществляется -1, отсутствует -0</p>
	<p>4. Обеспечение обучающихся информационно-образовательными ресурсами, электронным библиотечным фондом;</p>	<p>постоянно -2, периодически -1, отсутствует -0</p>
	<p>5. Содействие и участие в общеколледжных, районных (городских) мероприятиях;</p>	<p>постоянно -2, периодически -1, отсутствует -0</p>

Водитель	<p>1. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта в соответствии с требованиями, установленными ст 20 Федерального закона от 10.12.1995г. №196-ФЗ "О безопасности дорожного движения";</p> <p>2. Отсутствие ДТП, нарушений ПДД;</p> <p>3. Обеспечение безопасной перевозки детей;</p> <p>4. Соблюдение и наличие нормативно-правовых, локальных актов; уровень исполнения трудовой дисциплины;</p> <p>5. Наличие исполнительской дисциплины;</p>	<p>осуществляется -1, отсутствует -0</p> <p>постоянно -0, периодически -1 отсутствует -2,</p> <p>осуществляется -1, отсутствует -0 высокий -2, средний -1 отсутствует -0</p> <p>постоянно -2 осуществляется -1, отсутствует -0</p>
Воспитатели	<p>1. Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций в организации;</p> <p>2. Соблюдение и выполнение нормативно-правовых, локальных актов; уровень исполнения трудовой дисциплины</p> <p>3. Участие в общественной жизни колледжа;</p> <p>4. Знание и выполнение инструкции по охране жизни и здоровья детей, отсутствие травматизма;</p> <p>5. Проведение тематических вечеров и других мероприятий воспитательного характера;</p> <p>6. Состояние документации в соответствии с нормативными требованиями.</p>	<p>Имеется - 0, отсутствует -1</p> <p>высокий -2, средний -1 отсутствует -0</p> <p>участвует-1, отсутствует -0 применяется и выполняется-1, не применяется -0</p> <p>постоянно -2, периодически -1, отсутствует -0 ведется-1, отсутствует -0.</p>

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал (кладовщик, комендант, секретарь, секретарь учебной части, инженер - электроник, специалист по кадрам, инженер по ОТ и ТБ, менеджер)	1. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	осуществляется-1, отсутствует -0
	2. Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН;	осуществляется -1, отсутствует -0
	3. Наличие исполнительской дисциплины;	имеется -1, отсутствует -0
	4. Повышение квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства;	имеется -1, отсутствует -0
	5. Соблюдение и выполнение нормативно-правовых, локальных актов;	имеется -1, отсутствует -0
	6. Соблюдение установленных сроков и качественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации;	осуществляется -1, отсутствует -0
	7. Отсутствие замечаний по итогам проверок;	имеется -1, отсутствует -0
	8. Привлечение внебюджетных средств для развития учебно-материальной базы.	осуществляется -1, отсутствует -0

Персональные повышающие коэффициенты педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от количества набранных баллов (%) по категориям сложности. Максимальная сумма баллов 20 баллов (100%):

Сумма баллов	Соответствующий %	Размер персонального повышающего коэффициента
20	100%	
18-19	90%	1,85
16-17	80%	1,7
14-15	70%	1,5
12-13	60%	1,3
10-11	50%	1,1
8-9	40%	0,9
7-6	35%	0,7
менее 6	30%	0,5
персональный повышающий коэффициент не устанавливается		

Персональные повышающие коэффициенты прочим работникам устанавливаются в зависимости от количества набранных баллов (%) по категориям сложности. Максимальная сумма баллов 8 баллов (100%):

Сумма баллов	Соответствующий %	Размер персонального повышающего коэффициента
8	100%	
7	90%	3,0
6	80%	2,5
5	70%	2,0
4	60%	1,8
3	50%	1,5
2	40%	1,2
1	35%	1,0
отсутствуют	30%	0,5
персональный повышающий коэффициент не		

устанавливается

Периодичность выплат по персональному повышающему коэффициенту в учреждении производится ежеквартально по мере поступления средств на эти цели. Годовой фонд оплаты труда учреждения равными долями, т.е. по 1/12, ежемесячно поступает в учреждение, в этой части предусмотрены и выплаты по персональному повышающему коэффициенту. Оставшиеся после выплаты гарантированной части заработной платы (по тарификации) средства могут направляться на стимулирующие выплаты ежемесячно, ежеквартально, а могут «накапливаться» для выплаты в конце учебного, финансового года.

Таблица 2

Перечень критериев оценки эффективности деятельности работников организаций для установления премиальных выплат по итогам работы

Наименование категории работников образовательного учреждения	Перечень примерных критериев эффективности деятельности работников организации для установления премиальных выплат	Баллы
Педагогические работники	<ol style="list-style-type: none"> 1. Участие обучающихся во всероссийских, окружных, республиканских и муниципальных социально-значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах; 2. Победа обучающихся во всероссийских, окружных, республиканских и муниципальных социально-значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах; 3. Участие работников во всероссийских, окружных, республиканских и муниципальных социально-значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах; 4. Победа работников во всероссийских, окружных, республиканских и муниципальных социально-значимых мероприятиях, в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах. 	<p>Уровень ОУ: 1 – победа</p> <p>Муниципальный: 1 – участие 2 – победа</p> <p>Региональный 2 – участие 3 – победа</p> <p>Федеральный 3 – участие 4 – победа</p>
Воспитатели	1. Организация досуга обучающихся дополнительным образованием, внеурочной деятельностью.	имеется -0, отсутствует - 1
Заместитель директора (по учебно- производственной и воспитательной работе)	1. Работа коллегиальных органов управления учреждением (общее собрание , конференция) работников (либо работников и обучающихся), педагогический совет, попечительский совет, управляющий совет, наблюдательный совет, совет обучающихся, совет родителей и другие органы.	осуществляется -1, отсутствует -0
Заместитель директора (по хозяйственной	1. Своевременное выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда и жизни, санитарных норм и правил.	осуществляется -1, отсутствует -0

части)		
Начальник кадетского корпуса	1. Привлечение внебюджетных средств для развития учебно-материальной базы.	осуществляется -1, отсутствует -0
Главный бухгалтер, работники бухгалтерии (бухгалтер, специалист по закупкам)	1. Качественный учет поступающих денежных средств, товарно-материальных ценностей и основных средств, своевременное отражение на счетах бухгалтерского учета операции, связанные с их движением, а также финансовых и расчетных операций, исполнение учетной политики организации.	осуществляется -1, отсутствует -0
Библиотекарь	1. Оформление стационарных тематических выставок.	осуществляется -1, отсутствует -0
Водитель	1. Содержание автотранспортных средств в технически исправном состоянии в соответствии с требованиями, установленными ст. 20 Федерального закона от 10.12.1995г. №196-ФЗ "О безопасности дорожного движения".	осуществляется -1, отсутствует -0
Учебно-вспомогательный персонал (кладовщик, комендант, секретарь, секретарь учебной части, инженер - электроник, специалист по кадрам, инженер по ОТ и ТБ, менеджер)	1. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	осуществляется -1, отсутствует -0

2.2. Размер премиальных выплат по итогам работы каждому работнику определяется исходя из количества «набранных» им баллов (показателей выполнения) и «стоимости» одного балла, зависящей от объема средств, направляемых учреждением на эти цели.

Стоимость одного балла =
Объем средств, направляемых на установление стимулирующих, премиальных выплат по итогам работы
 Общее количество баллов по результатам достижений работников

Размер премиальной выплаты работнику по итогам работы = Стоимость одного балла × Количество баллов работника
 Объем средств, направляемых на установление премиальных выплат по итогам работы определяется от экономии ФОТ в пропорциональном соотношении категорий работников.

Премиальные выплаты по итогам работы являются составной частью заработной платы, на них начисляется районный коэффициент, включаются в средний заработок работников.

2.3. Премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год) и иные единовременные стимулирующие выплаты работникам колледжа осуществляются при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается и выплачивается в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере.

проту мероваши, проту ролано
и скреплено печатью

В.В. Александрова
Директор



Итого: 1 шт.
В.В. Александрова
Директор