

Государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение Московской области «Раменский колледж»

ПРИНЯТО  
на заседании Совета Колледжа  
Протокол заседания № 10

от «24» 12 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**ГБПОУ МО «РАМЕНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Раменское

## **1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области, утвержденным Постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58, Распоряжением Министерства образования Московской области от 01.12.2023 № Р-1090 «Об утверждении Перечней доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников государственных образовательных организаций Московской области или государственных организаций Московской области, осуществляющих обучение, подведомственных Министерству образования Московской области, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительные общеразвивающие программы, образовательные программы среднего профессионального образования и высшего образования», Постановлением Конституционного суда РФ от 16.12.2019 № 40-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Г.П. Лукичова», Постановлением Конституционного суда РФ от 11.04.2019 № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой - четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова», Постановлением Правительства Российской Федерации от 07.07.2021 № 1133 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации».
- 1.2. Положение об оплате труда работников ГБПОУ МО «Раменский колледж» (далее по тексту – Колледж) устанавливает размеры и условия оплаты труда работников Колледжа.
- 1.3. Положение об оплате труда работников Колледжа включает в себя:
  - должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и служащих колледжа;
  - виды, условия и размеры доплат и надбавок;
  - виды, условия и размеры стимулирующих выплат;
  - условия выплат материальной помощи;
  - виды выплат за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности.

## **2. Установление ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок.**

- 2.1. Группа по оплате труда директора определяется и устанавливается Учредителем исходя из масштаба и сложности руководства.
- 2.2. Ставки заработной платы (должностные оклады) педагогических работников учреждения устанавливаются в соответствии квалификационными категориями. В случае отсутствия у работника квалификационной категории ставки заработной платы (должностные оклады) устанавливаются без учета стажа и уровня образования.
- 2.3. Педагогическим работникам колледжа в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в должностные оклады включена ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей.
- 2.4. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих Колледжа, занимающих общеотраслевые должности, учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются в соответствии с действующими нормативными правовыми актами РФ и Московской области.

### 3. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

- 3.1 Фонд оплаты труда работников ГБПОУ МО «Раменский колледж» формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета Московской области и средств, поступающих от предпринимательской деятельности.
- 3.2 Фонд оплаты труда Колледжа состоит из базовой части, доплат и надбавок, стимулирующей части.
- 3.3 Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Колледжа.
- 3.4 Руководитель Колледжа формирует и утверждает штатное расписание Колледжа в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом оплата труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области, утвержденным постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58.
- 3.5 Численный состав работников Колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
- 3.6 Системы оплаты труда работников Колледжа устанавливаются с учетом:
  - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
  - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
  - государственных гарантий по оплате труда;
  - перечня видов выплат доплат и надбавок;
  - перечня видов выплат стимулирующего характера;
  - настоящего Положения;
  - мнения Совета колледжа.
- 3.7 Оплата труда работников Колледжа производится на основании эффективных контрактов между руководителем учреждения и работниками.
- 3.8 Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- 3.9 Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.
- 3.10 При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Колледж, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Колледжем на основании предоставленных аттестационных листов или исходя из педагогического стажа работника на момент установления размера ставки.
- 3.11 Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

3.12 Оплата труда преподавателей в каникулярное время рассчитывается из фактической нагрузки текущего учебного года.

3.13 Оплата труда медицинских работников, работников культуры и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Колледже применительно к квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утверждаемого Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом "Московское областное объединение организаций профсоюзов" и объединениями работодателей Московской области".

Заработная плата работника помимо тарифной части (тарифной ставки, должностного оклада) включает в себя стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Не включаются в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, повышенная оплата сверхурочной работы, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3.14 При привлечении работников, заработная плата которых помимо должностного оклада (тарифной ставки) включает доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты, к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени, в оплату их труда за работу в такой день наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки, должны входить все доплаты, надбавки и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

#### **4. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)**

4.1. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим и педагогическим работникам и специалистам настоящим Положением, повышаются:

- на 10 процентов:

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

- на 15 процентов педагогическим работникам, осуществляющим обучение по программам среднего профессионального образования с углубленной подготовкой специалистов среднего звена;

- на 20 процентов:

работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

руководящим работникам и специалистам Колледжа, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»;

руководящим работникам Колледжа, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», и другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников учреждения - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин; при наличии у работника двух оснований (наличие по-

четною звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

- на 5 процентов;

мастерам производственного обучения и преподавателям профессиональных образовательных организаций, не осуществляющих деятельность по реализации программ общего образования;

4.2. При наличии у работника нескольких почетных званий ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются за одно почетное звание по выбору работника.

4.3. Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) производится в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада);
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня представления соответствующего документа;
- при присуждении ученой степени – со дня представления соответствующего документа.

4.4. Специалистам, окончившим государственные учреждения высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности в государственные учреждения Московской области, устанавливается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

Ежемесячная доплата выплачивается в составе заработной платы в течение трех лет со дня окончания государственных учреждений высшего или среднего профессионального образования при условии занятия штатной должности (не менее одной ставки, одной должности) в учреждении. Ежемесячная доплата работникам, работающим на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, не производится.

Педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы - образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, - молодым специалистам дополнительно устанавливается ежемесячная доплата в размере 5000 рублей.

На установленный размер указанных в настоящем пункте ежемесячных доплат не начисляются другие виды выплат.

Указанные в настоящем пункте ежемесячные доплаты выплачиваются при одновременном сохранении иных выплат работникам.

4.5 Работникам колледжа за специфику работы осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок в следующих размерах и случаях:

1) на 15-20 процентов (15 процентов всем работникам, кроме педагогических работников; 20 процентов - педагогическим работникам), осуществляющим образовательную деятель-

ность по образовательным программам среднего профессионального образования, адаптированным для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

## 5. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных эффективным контрактом. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или эффективным контрактом.

Устанавливаются следующие сроки выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца 21 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца 6 числа следующего месяца.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала.

## 6. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха

Воспитатели: скользящий график 2 через 2, с 10-00 до 20-00, перерыв с 15-00 до 15-30. Длительность смены 9 часов 30 минут.

Дежурные по общежитию: скользящий график 2 через 2, с 20-00 до 08-00, перерыв с 00-10 до 00-40. Длительность смены 11 часов 30 минут.

Оплата труда производится за фактически отработанное время согласно таблице учета рабочего времени.

## 7. Доплаты и надбавки

7.1 В Колледже устанавливаются следующие виды доплат:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда до - 12% от ставки заработной платы (должностного оклада);
- работникам, занятым на работах с иными особыми условиями труда - до 24% от ставки заработной платы (должностного оклада);

Установление вышеуказанных доплат производится с учетом результатов специальной оценки условий труда и мнения представительного органа работников.

- за работу в ночное время - 35% часовой тарифной ставки (части должностного оклада) за час работы в ночное время с 22.00 часов до 06.00 часов;

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной эффективным контрактом, сверхурочной работе) - согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации;

- работникам культуры Колледжа как учреждения, расположенного в городе, устанавливается доплата в следующих размерах:

15% при стаже работы по специальности от 1 года до 5 лет

25% при стаже работы по специальности от 5 лет до 10 лет

30% свыше 10 лет работы по специальности:

- работникам культуры, имеющим стаж работы по специальности не менее 25 лет, устанавливается надбавка в размере 300 рублей в месяц.

7.2 Конкретные размеры доплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7.3 Доплаты педагогическим работникам Колледжа могут быть установлены из бюджетных средств, выделяемых Министерством образования Московской области (в размере 15% фонда оплаты труда педагогических работников) на выполнение ими дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг их основных обязанностей.

7.4 Для расчета размера различных доплат и надбавок педагогов берется наибольшая ставка заработной платы, участвующая в тарификации преподавателя, независимо от педагогической нагрузки по этой ставке.

7.5 Размер доплат к ставкам заработной платы (должностным окладам) педагогических работников рассчитывается ежемесячно (ежеквартально, ежегодно) путем перемножения установленного работнику коэффициента трудового участия (КТУ) на размер ставки заработной платы (должностного оклада) соответствующего работника и оформляется приказом директора с учетом мнения Совета колледжа по следующим показателям:

№№ п/п	Показатели	Устанавливаемый процент доплат от ставки заработной платы (должностного оклада)
1	За кураторство в группах, осуществляющих обучение по программам среднего профессионального образования	не более 20
2	За проверку тетрадей и письменных работ:	
	в группах, обучающихся по программам среднего профессионального образования:	
	по русскому языку и литературе	не более 15
	по математике	не более 10
	по черчению в соответствии с общеобразовательными и общетехническими программами; по иностранному языку и другим предметам в соответствии с общеобразовательными программами	не более 10
3	За заведование элементами инфраструктуры, в которых требуется постоянное обновление содержания оформления, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования:	
	• кабинетами	не более 10
	• лабораториями (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	не более 10
	• физкультурными (тренажерными, спортивными) залами, актовыми и конференц-залами;	не более 15
• технопарками	не более 35	
4	За руководство методическими, предметными и предметно-цикловыми комиссиями	не более 15

№№ п/п	Показатели	Устанавливаемый про- цент доплат от ставки заработной платы (должностного оклада)	
5	За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании) и обеспечение техники безопасности в них: <ul style="list-style-type: none"> <li>• заведование учебными мастерскими,</li> <li>• заведование комбинированными мастерскими</li> </ul>	не более 20 не более 35	
6	За подготовку обучающихся к участию в олимпиадах, конференциях, смотрах, конкурсах, в том числе профессионального мастерства	не более 10	
	победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований: <ul style="list-style-type: none"> <li>• международных и всероссийских</li> <li>• областных</li> </ul>	не более 50 не более 25	
7	За изготовление дидактического материала, инструктивно-методических, раздаточных пособий, учебно-методических пособий и раздаточного материала для проведения занятий с обучающимися для развития их творческих способностей в досуговой, познавательной и игровой деятельности	не более 15	
8	За ведение экспериментальной и инновационной работы	не более 15	
9	За реализацию научных, научно-методических проектов и инновационных образовательных проектов	не более 100	
10	За организацию горячего питания обучающихся (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	не более 15	
11	За работу по профориентации с обучающимися	не более 5	
12	За подготовку и проведение мероприятий различного уровня: <ul style="list-style-type: none"> <li>• спортивных соревнований, конкурсов, выступлений</li> <li>• конференций, семинаров, «круглых столов»</li> <li>• проведение внеучебной работы по физическому, музыкальному и творческому воспитанию обучающихся (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)</li> <li>• цикла внеурочных занятий «Разговоры о важном» (для обучающихся по программам среднего профессионального образования)</li> <li>• по распространению педагогического опыта, работы с родителями (законными представителями), реализации программ наставничества, осуществлению работы с молодыми специалистами</li> </ul>	не более 10 не более 20 не более 30 не более 10 не более 10	
	13	За участие в работе экспертных групп в составе жюри и комиссий конкурсов и смотров различного уровня	не более 15
	14	За работу в приемной комиссии	не более 70
	15	За работу с сайтом образовательной организации по	не более 30

№№ п/п	Показатели	Устанавливаемый процент доплат от ставки заработной платы (должностного оклада)
	размещению и обновлению информации	
16	За работу по адаптации молодых специалистов	не более 10
17	За работу по внедрению здоровьесберегающих технологий	не более 15
18	За сопровождение обучающихся на мероприятия различного уровня.	не более 20
	За сопровождение детей-сирот в оздоровительные организации, организации труда и отдыха	не более 5
19	За создание и обновление электронной базы данных на участников образовательного процесса	не более 20

7.6 Итоговый КТУ педагогическим работникам ограничивается размером 100% и в целом доплаты устанавливаются в пределах средств, предусмотренных на эти цели.

7.7 Устанавливаются ежемесячные доплаты за кураторство в учебных группах за счет средств федерального бюджета в размере 5000,00 рублей за каждую группу и за счет средств регионального бюджета в размере 6000,00 рублей, но не более двух выплат одному работнику при условии осуществления кураторства в 2 и более учебных группах.

## 8. Стимулирующие выплаты

8.1 Коллектив Колледжа берет на себя обязательства по выполнению плана подготовки специалистов и комплексному обеспечению образовательного процесса в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов со всеми сопутствующими работами, включая работу по обеспечению безаварийной работы систем жизнеобеспечения, выполнению ремонтных работ, по созданию необходимых условий для осуществления образовательной и инновационной деятельности, используя предусмотренный сметой расходов весь фонд оплаты труда Колледжа, для оперативного решения возникающих производственных задач, с целью повышения индивидуальной материальной заинтересованности сотрудников, осуществляющих эту деятельность, в зависимости от индивидуального трудового вклада каждого члена коллектива.

8.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам колледжа (в т.ч. совместителям) в пределах средств, предусмотренных Министерством образования Московской области в размере от 1% до 5% месячного фонда заработной платы.

8.3 Учредитель заключает эффективный контракт с директором колледжа, предусматривающий показатели и критерии оценки деятельности директора, размеров и условий назначения ему выплат стимулирующего характера.

8.4 Выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты) устанавливаются работникам колледжа ежемесячно (ежемесячно, ежеквартально, ежегодно) за интенсивность и высокие результаты работы, высокое качество выполняемых работ, по итогам работы по согласованию с советом колледжа с учетом целевых показателей эффективности деятельности. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, за исключением директора колледжа, предельной величиной не ограничен. Стимулирующие выплаты директору колледжа устанавливаются Министерством образования Московской области. Выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты) могут начисляться в процентном

отношении к должностному окладу (тарифной ставке), а также в фиксированной сумме).

8.5 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в следующих размерах:

### Раздел 1. Руководители

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер премирования, %
За высокий уровень организации и контроля работы по направлениям деятельности	Условия получения выплаты: -положение об оплате труда; - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности; - размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представлений заместителей директора по учебной работе и учебно-производственной работе, исходя из объема фонда стимулирования.	Выполнение циклограммы рабочего дня	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	До 100
		Выполнение графика контроля учебного процесса		До 100
		Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса		До 100
		Интенсивность и высокие результаты работы		До 200
За участие в инновационной деятельности	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности. Размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представлений заместителя директора по учебно-методической работе, исходя из объема фонда стимулирования	Организация разработки и (или) реализации программ, методического обеспечения, проведение мероприятий в рамках работы инновационных, экспериментальных, пилотных площадок, РЦК, СЦК, МЦПК: региональный уровень всероссийский уровень международный уровень	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	До 150 До 200 До 300
		Организация разработки и (или) реализации инновационных проектов: внутриколледжский уровень муниципальный (зональный) уровень региональный уровень всероссийский уровень международный уровень		До 100 До 200 До 250 До 300 До 350
		Организация разработки и (или) внедрения инновационных форм организации образовательного процесса, современных педагогических технологий, форм и		До 100

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер премирования, %
		методов обучения		
За организацию подготовки призеров профессиональных олимпиад, чемпионатов, конкурсов, соревнований, конференций и т.п.	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности. Размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представлений заместителей директора по учебной работе, учебно-производственной работе, учебно-воспитательной работе, исходя из объема фонда стимулирования	По результатам организации подготовки призеров профессиональных олимпиад, чемпионатов, конкурсов, соревнований, конференций и т.п.	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	
		Муниципальный (зональный) уровень		До 100
		Региональный уровень		До 150
		Всероссийский (международный) уровень		До 200
За эффективную организацию разработки и внедрения нормативной и планирующей документации	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности. Размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представлений заместителя директора по учебно-методической работе, исходя из объема фонда стимулирования	Организация разработки и (или) внедрения учебно-методического обеспечения образовательного процесса	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	До 50
		Организация разработки и (или) внедрения локальных актов по направлению деятельности		До 50
		Организация разработки и (или) внедрения электронных образовательных ресурсов		До 100
За эффективную организационную работу	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности. Размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представлений заместителей директора по учебно-методической работе, учебной работе, учебно-производственной работе, учебно-воспитательной работе, исходя из объема фонда стимулирования	Своевременное предоставление планирующей и отчетной документации	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	До 100
		Организация и проведение мероприятий по диссеминации педагогического опыта		До 100
		Организация и проведение мероприятий, способствующих повышению имиджа колледжа, выполнению контрольных цифр приема и сохранности контингента		До 100
		Высокое качество выполняемых работ		До 200

## Раздел 2. Руководители структурных подразделений

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер премирования, %
За высокий уровень организации и контроля образовательного процесса в структурном подразделении	Условия получения выплаты: -положение об оплате труда; - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности; - размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представлений заместителей директора по учебной работе и учебно-производственной работе, исходя из объема фонда стимулирования.	Выполнение рабочих программ учебных дисциплин, профессиональных модулей, практик – 100%	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	До 100
		Выполнение графика контроля учебного процесса – 100%		До 100
		Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса		До 100
За участие структурного подразделения в инновационной деятельности	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности. Размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представлений заместителя директора по учебно-методической работе, исходя из объема фонда стимулирования	Разработка и (или) реализация программ, методического обеспечения, проведение мероприятий в рамках работы инновационных, экспериментальных, пилотных площадок, ресурсного центра: региональный уровень всероссийский уровень международный уровень	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	До 100 До 150 До 200
		Разработка и (или) реализация инновационных проектов: внутриколледжный уровень муниципальный (зональный) уровень региональный уровень всероссийский уровень международный уровень		До 50 До 100 До 150 До 200 До 250
		Разработка и (или) внедрение инновационных форм организации образовательного процесса, современных педагогических технологий, форм и методов обучения		До 150

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер премирования, %
За организацию подготовки призеров профессиональных олимпиад, чемпионатов, конкурсов, соревнований, конференций и т.п.	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности. Размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представлений заместителей директора по учебной работе, учебно-производственной работе, учебно-воспитательной работе, исходя из объема фонда стимулирования	По результатам организации подготовки призеров профессиональных олимпиад, чемпионатов, конкурсов, соревнований, конференций и т.п.	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	До 100
		Муниципальный (зональный) уровень		До 150
		Региональный уровень		До 200
		Всероссийский (международный) уровень		
За эффективную организацию разработки и внедрения учебно-методического обеспечения образовательного процесса	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности. Размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представлений заместителя директора по учебно-методической работе, исходя из объема фонда стимулирования	Разработка и внедрение учебно-методического обеспечения самостоятельной работы студентов-100%	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	До 50
		Разработка и внедрение контрольно-измерительных материалов учебных дисциплин, междисциплинарных курсов, практик – 100%		До 50
		Разработка и внедрение электронных образовательных ресурсов – свыше 50%		До 100
		Разработка и внедрение методических рекомендаций, учебных пособий- не менее одной разработки по каждой специальности в месяц		До 50
За эффективную организационную работу	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности. Размер премирования устанавли-	Своевременное предоставление планирующей и отчетной документации	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	До 200
		Организация и проведение мероприятий по диссеминации педагогического опыта – не менее одного мероприятия в месяц		До 100
		Организация и проведение		До 200

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер премирования, %
	вдается советом колледжа на основании представлений заместителей директора по учебно-методической работе, учебной работе, учебно-производственной работе, учебно-воспитательной работе, исходя из объема фонда стимулирования	мер. о.приятнй, способствующих повышению имиджа колледжа, выполнению контрольных цифр приема и сохранности контингента		До 300
		За интенсивность работы		

### Раздел 3. Специалисты (непедагогические работники) и технические исполнители

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер премирования, %
За эффективное взаимодействие с внешними организациями и внутренними структурами и службами, обеспечение стабильного функционирования колледжа	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности. Размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представления руководителей соответствующих подразделений, исходя из объема фонда стимулирования	Отсутствие жалоб от внешних организаций и внутренних структур и служб	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	до 150
За сопровождение документационного обеспечения управления		Выполнение договорных обязательств на 100%		до 150
		Систематичность и своевременное ведение электронных баз данных – региональных, федеральных, отраслевых	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	До 150

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер премирования, %
За интенсивность работы		Напряженность труда, обусловленная увеличением объема работ связанных с функционированием систем обеспечения жизнедеятельности и финансовой стабильности, создание условий благоприятной работы педагогического коллектива и контингента обучающихся	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	До 150
За высокую исполнительскую дисциплину		Своевременное предоставление планирующей и отчетной документации, соответствующей установленным требованиям	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	До 150

#### Раздел 4. Преподаватели

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер премирования, %
За высокую исполнительскую дисциплину и эффективное взаимодействие с участниками образовательного процесса	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности. Размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представления заведующего отделением, исходя из объема фонда стимулирования	Своевременное предоставление учебно-планирующей и отчетной документации	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	До 50
		Выполнение рабочих программ учебных дисциплин, профессиональных модулей, практик, работа без больничных листов		До 50
		Эффективное выстраивание индивидуальных траекторий обучения с привлечением родителей обучающихся		До 50
За эффективную учебно-методическую работу	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффектив-	Участие в инновационной деятельности: разработка и (или) реализация программ, методического обеспечения, проведение мероприятий в	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	До 100

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер премирования, %
	ности деятельности. Размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представления заведующего отделением, исходя из объема фонда стимулирования	<p>рамках работы, экспериментальных, пилотных площадок, ресурсного центра, участие в реализации проектов:</p> <p>Разработка учебно-методического обеспечения преподаваемых учебных дисциплин, междисциплинарных курсов, программ практик, учебных кабинетов, лабораторий, мастерских</p> <p>Забота и (или) внедрение, современных педагогических технологий, форм и методов обучения</p> <p>Ведение преподавательской деятельности с помощью электронных образовательных ресурсов в дистанционном формате</p> <p>Составление электронного расписания учебных занятий, мониторинг работы с цифровыми платформами</p>		<p>До 50</p> <p>До 100</p> <p>До 100</p> <p>До 100</p>
За подготовку призеров профессиональных олимпиад, чемпионатов, конкурсов, соревнований, конференций и т.п.	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности. Размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представления заведующего отделением, исходя из объема фонда стимулирования	<p>По результатам подготовки призеров профессиональных олимпиад, чемпионатов, конкурсов, соревнований, конференций</p> <p>Муниципальный (зональный) уровень</p> <p>Региональный уровень</p> <p>Всероссийский (международный) уровень</p>	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	<p>До 100</p> <p>До 150</p> <p>До 200</p>
За диссеминацию педагогического опыта, эффективную работу по повышению педагогического и профессионального	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности. Размер премирования уста-	<p>Проведение открытых уроков, выступления на педагогических чтениях, заседаниях цикловых комиссий колледжа</p> <p>Публикации и выступления на региональных научно-практических</p>	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	<p>До 50</p> <p>До 100</p>

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер премирования, %
ного мастерства	навливается советом колледжа на основании представления заведующего отделением, исходя из объема фонда стимулирования	конференциях, семинарах. Участие в региональных конкурсах.		
		Публикации и выступления на всероссийских научно-практических конференциях, семинарах. Участие во всероссийских конкурсах.		
		Подготовка и проведение мероприятий, способствующих повышению имиджа колледжа		
		Организация и проведение мероприятий по диссеминации педагогического опыта		
		Применение эффективных методик профориентационной работы с абитуриентами		

#### Раздел 5. Другие педагогические работники

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер премирования, %
За высокую исполнительскую дисциплину и эффективное взаимодействие с участниками образовательного процесса	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности. Размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представления заведующего отделением, исходя из объема фонда стимулирования	Своевременное предоставление учебно-планирующей и отчетной документации, соответствующей установленным требованиям	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	До 50
		Выполнение планов работы (100%) и особо ответственных поручений		До 50
		Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательного процесса		До 50
За участие в инновационной и проектной деятельности	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности	Разработка и (или) реализация программ, методического обеспечения, проведение мероприятий по направлениям инновационного развития колледжа	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	До 200

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер премирования, %
	сти. Размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представления заведующего отделением, исходя из объема фонда стимулирования	<p>джа, участие в реализации проектов</p> <p>Сопровождение разработки и (или) внедрения современных педагогических технологий, форм и методов обучения</p> <p>Участие в мероприятиях по диссеминации педагогического опыта и повышению квалификации педагогических работников</p> <p>Подготовка и проведение мероприятий, способствующих повышению имиджа колледжа, в том числе профориентационных</p>		<p>До 100</p> <p>До 100</p> <p>До 100</p>
За участие в подготовке призеров профессиональных олимпиад, чемпионатов, конкурсов, соревнований, конференций и т.п.	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности. Размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представления заведующего отделением, исходя из объема фонда стимулирования	<p>По результатам участия в подготовке призеров профессиональных олимпиад, чемпионатов, конкурсов, соревнований, конференций и т.п.</p> <p>Муниципальный (зональный) уровень</p> <p>Региональный уровень</p> <p>Всероссийский (международный) уровень</p>	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	<p>До 100</p> <p>До 150</p> <p>До 200</p>
За работу с детьми-инвалидами, лицами с ОВЗ, детьми из социально неблагополучных семей, детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности. Размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представления заведующего отделением, исходя из объема фонда стимулирования	<p>Разработка программного и методического обеспечения работы с указанными категориями обучающихся</p> <p>Разработка индивидуальных траекторий обучения указанной категории обучающихся</p> <p>Проведение индивидуальной работы с родителями, опекунами (лицами, заменяющими родителей) указанной категории обучающихся</p> <p>Проведение тренингов и мероприятий по трудоустройству названной категории обучающихся</p>	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	<p>До 30</p> <p>До 50</p> <p>До 50</p> <p>До 50</p>

## Раздел 6. Рабочие

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер премирования, %
За высокую исполнительскую дисциплину	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности. Размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представления главного инженера, исходя из объема фонда стимулирования	Своевременное выполнение производственных заданий, безаварийную работу, содержание в исправном состоянии оборудования, зданий, сооружений, территорий, учебных и производственных помещений	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	До 150
За интенсивность работы		Напряженность труда, обусловленная увеличением объема работ связанных с функционированием систем обеспечения жизнедеятельности и финансовой стабильности, создание условий благоприятной работы педагогического коллектива и контингента обучающихся	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	до 150
За эффективное использование ресурсов организации		Отсутствие увеличения расходных материалов, средств производства, средств индивидуальной защиты, высокая культура труда	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	до 150

## Раздел 7. Работники культуры

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер премирования, %
Использование современных методов организации работы	Условия получения выплаты - уровень выполнения работником должностных обязанностей, соответствующий показателям оценки эффективности деятельности. Размер премирования устанавливается советом колледжа на основании представления заведующего библиотекой, исходя из объема фонда стимулирования	Формирование электронных баз данных, использование электронной библиотечной системы	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	До 100

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер премирования, %
За высокую исполнительскую дисциплину		Своевременное формирование заявок на учебную литературу, инвентаризация библиотечного фонда согласно реализуемым профессиональным образовательным программам на текущий и плановый периоды, своевременное и качественное оформление плавающей и отчетной документации, отсутствие жалоб со стороны потребителей информационно-библиотечных ресурсов	Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно	до 100

8.6 Итоговый КТУ работникам из средств фонда стимулирования размером не ограничивается, но в целом доплаты устанавливаются в пределах средств вышеуказанного фонда.

8.7 Педагогическим работникам колледжа могут быть установлены выплаты стимулирующего характера за осуществление качественной подготовки кадров в соответствии с распоряжениями Министерства образования Московской области за счет средств гранта в форме субсидии, предоставляемого Учредителем.

Данные выплаты осуществляются в абсолютных суммах, без учета фактически отработанного времени, ежемесячно, включая время ежегодного оплачиваемого отпуска работника.

8.8. Директору колледжа могут быть установлены ежемесячные стимулирующие выплаты, как руководителю учреждения, вошедшего в первые десять позиций в рейтинге, составленном в соответствии с порядком оценки деятельности руководителей учреждений, подведомственных Министерству образования Московской области, по результатам прошедшего учебного года, в размере 50 000,00.

Педагогическим работникам, заместителям директора, руководителям структурных подразделений могут быть установлены ежемесячные стимулирующие выплаты как работникам учреждения, руководитель которого занимает первые десять позиций в рейтинге, в размере 10 000,00.

Стимулирующие выплаты выплачиваются работникам колледжа, осуществляющим трудовую деятельность по основному месту работы в колледже в учебном году, по результатам которого их руководители занимают первые десять позиций в рейтинге.

Данные выплаты осуществляются в абсолютных суммах, без учета фактически отработанного времени, ежемесячно, включая время ежегодного оплачиваемого отпуска работника и соответственно не входят в расчет среднемесячного заработка для оплаты отпускных и компенсации за неиспользованный отпуск.

## 9. Выплата материальной помощи

Работникам колледжа может быть оказана материальная помощь из средств от предпринимательской деятельности.

Материальная помощь оказывается при возникновении у работников особых обстоятельств. Она является выплатой производственного характера, не зависит от результатов деятельности колледжа и не связана с индивидуальными результатами работников. Соот-

ветственно, она не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда. Ее основная цель - создание необходимых материальных условий для решения возникших у работника проблем. Кроме того, материальная помощь не может носить регулярный характер, выплачивается не чаще одного раза в год на основании письменного заявления работника с приложением копий соответствующих подтверждающих документов. Размер материальной помощи устанавливается директором колледжа и определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей учреждения.

Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

Причины выплаты материальной помощи	Подтверждающие документы
В связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, затопило квартиру и т.п.)	Документы, подтверждающие факт чрезвычайной ситуации, выданные соответствующей организацией
На операцию, дорогостоящее лечение, протезирование, дорогостоящие лекарства	- договор на лечение, операцию; - справка-направление врача; - документы, подтверждающие фактическую оплату (платежные документы, накладные, счета, квитанции, иные необходимые документы, оформленные на имя заявителя, и чеки на покупку лекарств); - именные рецепты.
В связи с тяжелым материальным положением, которое обосновывается, в частности, следующим: - имеет инвалидность; - многодетная семья; - муж (жена) временно не работает	- справка об инвалидности; - удостоверение мамы-одиночки; - копии свидетельства о рождении ребенка, удостоверение многодетной мамы; - справка из центра занятости
По случаю смерти близких родственников (матери, отца, жены, мужа, детей)	- копия свидетельства о смерти; - копия свидетельства о браке (для мужа, жены); - копия свидетельства о рождении (для детей)
В связи с бракосочетанием	Копия свидетельства о заключении брака
В связи с рождением ребенка	Копия свидетельства о рождении ребенка

## **10. Оплата труда за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности**

10.1 Оплата труда работников, участвующих в осуществлении предпринимательской деятельности, производится согласно утвержденному штатному расписанию и тарификации преподавателей.

10.2 Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности

рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

- 10.3 Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.
- 10.4 При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Колледж, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Колледжем на основании предоставленных аттестационных листов или исходя из педагогического стажа работника на момент установления размера ставки.
- 10.5 Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.
- 10.6 Оплата труда преподавателей в каникулярное время рассчитывается из фактической нагрузки текущего учебного года.
- 10.7 За работу в группах по реализации образовательных программ за пределами образовательных программ, определяющих статус образовательного учреждения (повышение квалификации, курсы переподготовки и другие различные курсы) оплата труда преподавателей производится по цене часа, установленного в прейскуранте на каждый вид услуг, но при этом рассчитанного пропорционально количеству получателей услуги.
- 10.8 Работники колледжа могут быть премированы из средств, полученных от предпринимательской деятельности. Премия каждому сотруднику устанавливается приказом директора колледжа с учетом мнения Совета колледжа и размером не ограничивается. Но в целом премии устанавливаются в пределах средств, утвержденных в части оплаты труда по плану финансово-хозяйственной деятельности и зависят от фактически полученных средств от предпринимательской деятельности.  
Выплаты стимулирующего характера (премиальные выплаты) могут начисляться в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке), а также в фиксированной сумме.
- 10.9 Устанавливаются ежемесячные доплаты за кураторство в учебных группах за счет средств, полученных от предпринимательской деятельности в размере 11000,00 рублей за каждую группу, но не более двух выплат одному работнику при условии осуществления кураторства в 2 и более учебных группах.
- 11 Работники колледжа могут быть премированы из средств от предпринимательской деятельности в связи с юбилейными датами (50 лет и далее через каждые 5 лет), официальными праздничными датами, профессиональными праздниками в зависимости от финансовых возможностей учреждения.