Согласовано на заседании Совета техникума
«09» 01 2017 г.
протокол № 1

УТВЕРЖДЕНО:
Директор ГБПОУ «КГТ»
В.Н. Красношеев
«09» 01 2017 г.

Пр-2 об 09.01.2017г

ПОЛОЖЕНИЕ
о заработной плате

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Кинельский государственный техникум» (ГБПОУ «КГТ»).

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 « Об оплате труда работников подведомственных Министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)».

1.3. Заработная плата работника образовательного учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.4. Должностные оклады работников устанавливаются директором техникума в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

Изменение размеров должностных окладов осуществляется:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;

-при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

-при присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

1.5. Оплата труда за обучающихся, принятых сверх установленного государственного задании, в группы с полным возмещением затрат, при условии совмещенной группы, производить пропорционально объёма учебной нагрузки на одного обучающего.

1.6. Заработная плата сотрудникам выплачивается два раза в месяц: 6 и 21 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выдается работнику путем перечисления на банковские карточки. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок.

2. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ РАБОТНИКАМ ВЫПЛАТ СПЕЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА.

2.1 .Работникам учреждения производятся компенсационные выплаты и иные обязательные выплаты в связи с выполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда

2.2. Из специальной части фонда оплаты труда производятся следующие компенсационные выплаты, доплаты и надбавки к должностному окладу работника:

- доплата за работу в ночное время в размере 35% оклада за каждый час работы в период с 22 часов до 6 часов утра следующего дня;

- доплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12% должностного оклада;

- за работу на компьютере – до 12% должностного оклада;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере;

- за кураторство до 30% должностного оклада;

- проверку письменных работ преподавателям спец.технологий, математики, русского языка и литературы, физики и химии - до 15 % должностного оклада;

- проверку курсовых работ и курсовых проектов - до 20% должностного оклада;

- за руководство предметными цикловыми комиссиями до 15% должностного оклада;

- за проведение работы по дополнительным образовательным программам и другие работы, не входящие в должностные обязанности работника до 200% должностного оклада;

- за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание, соответствующих профилю выполняемой работы до 100% должностного оклада;

- за заведование учебными кабинетами и лабораториями - до 15% должностного оклада;

- за совмещение профессий (должностей) - по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы - по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

- доплата за сверхурочную работу: первые 2 часа в полуторном размере, последующие - в двойном;

-субсидия на выплату ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Изменение компенсационных выплат осуществляется:

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии о присуждении ученой степени доктора наук;

- при увеличении объема работ - со дня возложения на работника дополнительных объемов;

2.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

2.4. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда работникам техникума устанавливаются приказом директора по представлению руководителей структурных подразделений для основных сотрудников.

3. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ РАБОТНИКАМ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

3.1. Стимулирующие выплаты работникам осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы (эффективность труда), предусмотренных примерным перечнем критериев эффективности труда, утвержденным министерством образования и науки Самарской области.

К видам стимулирующих выплат работникам учреждения относятся:

-надбавка за интенсивность и напряженность труда в зависимости от

результативности и качества работы (эффективности труда);

-премии за выполнение особо важных или срочных работ;

-премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

-иные поощрительные выплаты.

-ежемесячные надбавки за выслугу лет работникам по профессиональным квалификационным группам должностей «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Медицинские и фармацевтические работник», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Руководители, специалисты и служащие», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам профессий рабочих» в следующих размерах:

-при выслуге от 3 до 10 лет -2% должностного оклада;

-при выслуге свыше 10 лет -4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым, устанавливается размер надбавки за выслугу лет является трудовая книжка.

Интенсивность и напряженность работы работников оценивается 2 раза в год (в январе и сентябре).

3.2.Выплаты стимулирующего характера за результаты работы педагогическим работникам:

- Расчет выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за результаты работы производится на основе критериев, установленных в Таблице 1 настоящего Положения. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

- Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты и качество работы за полугодие производится администрацией учреждения. Для подготовки указанного расчета приказом директора техникума создается комиссия. Председателем указанной комиссии является директор техникума. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимается простым числом голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.

- На основании произведенного комиссией расчета оформляется проект приказа. Проект приказа направляется в Совет техникума для согласования произведенного расчета выплат стимулирующего характера. По результатам рассмотрения представленного комиссией проекта приказа Совет техникума принимает одно из следующих решений:

- если по представленному проекту приказа у Совета техникума не имеется возражений, замечаний и предложений, то Совет техникума принимает решение согласовать представленный комиссией расчет размера выплат стимулирующего характера работникам по результатам работы.

- если совет техникума не согласен с представленным проектом приказа, то формирует свои замечания, предложения и принимает решение направить их директору техникума с обязательным обоснованием.

Директор учитывает мнение Совета техникума и издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера педагогическим работникам по результатам их работы за полугодие.

-Указанные выплаты производятся ежемесячно, одновременно с зарплатой.

3.3. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера педагогическим работникам по результатам работы за полугодие.

- Педагогические работники представляют в комиссию по установлению надбавок результаты самооценки своей деятельности в соответствии с установленными критериями;

- Ответственность за достоверность информации педагогических работников возлагается на заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по воспитательной работе, старшего мастера, руководителей ПЦК.

- Производится подсчет баллов каждому педагогическому работнику техникума за

полугодие;

- размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный для педагогических работников на полугодие, делится на сумму баллов всех педагогических работников. В результате получаем денежный вес в рублях каждого балла.

- этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного педагогического работника. В результате получаем размер выплаты стимулирующего характера конкретного педагогического работника за текущее полугодие.

Таблица 1

Лист самоанализа эффективности (качества) деятельности педагогических работников ГБПОУ «КГТ» за предыдущий семестр

Ф.И.О. _____

№	Критерий оценивания	Значение по критерию	Количество набранных баллов	Отметка руководителя (заполняется председателем ПЦК)	Максимальное значение
	Позитивные результаты образовательной деятельности				
1	Снижение доли неуспевающих обучающихся по предмету, дисциплине: отсутствие неуспевающих - 4 балла, положительная динамика - 3 балла	По итогам промежуточной или итоговой аттестации			4
2.	Проведение мастер-классов, презентаций; выступления на конференциях, семинарах, организация творческих мероприятий (выставки, конкурсы, концерты) и т.п. в зависимости от уровня	Внутри техникума - 2 на муниципальном уровне - 3 на областном уровне - 4			4
3.	Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства, творческих конкурсах, выставках (в зависимости от уровня)	На уровне техникума - 1 На уровне города - 2 На уровне области – 3 На региональном уровне - 4 На федеральном -5			5
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся.	Да/нет			2

5.	Доля выпускников, получивших повышенные разряды, составляет не менее 10% , успешная работа по подготовке обучающихся к процедуре независимой сертификации профессиональных квалификаций, интернет-экзамена, ЕГЭ, ИГА.	Да/нет			3
6.	Организация работы по выполнению курсового проекта и проведению	Да/нет			3
	ИГА, (наличие методического сопровождения курсового и дипломного проектирования, открытая защита, актуальность, практическая направленность темы, наличие положительного отзыва работодателя)				
7	Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства, соревнованиях, научно-практических конференциях, фестивалях, выставках, концертах, творческих конкурсах и др. мероприятиях (в зависимости от уровня и количества победителей и призёров)	На уровне техникума - 2 На уровне города - 4 На региональном -*5* На федеральном уровне - 6			6
	Итого				27
	Результаты внедрения в образовательный процесс инновационных технологий				
8	Наличие печатных работ и публикаций в периодических изданиях (статьи, тезисы докладов, доклады), соответствующих сфере деятельности образовательного учреждения	3 балла (приложить ксерокопию)			3
9	Разработка рабочих программ по предмету, дисциплине, участие в разработке ОПОП в соответствии с новыми ФГОС	3 балла за одну программу			9
10	Корректировка рабочих программ по предмету, дисциплине, участие в разработке ОПОП в соответствии с новыми ФГОС	1 балл за одну программу			3
11	Использование современных педагогических технологий в образовательной деятельности (ИТ, проектные технологии, модульные технологии, дистанционное обучение и т.д)	До 3			3

12	Наличие разработанных учебно-методических комплексов по дисциплине в соответствии с «Положением об учебно-методическом комплексе»	Полностью сформирован - 10 Частично сформирован - 9 (РУП, КТП, методические рекомендации по выполнению [illegible])			10
13	Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через участие в семинарах, конференциях, организованных на базе техникума: на муниципальном уровне или на уровне «образовательного округа» - 1 балл, на областном уровне - 2 балла, на российском или международном уровне - 3 балла.	Указать уровень, тему и дату семинара, конференции			3
	Итого				31
	Дополнительные показатели.				
14	Уровень образования послевузовское (аспирантура, магистратура, соискательство); - наличие учёной степени; - наличие наград, - членство в творческих союзах России	0,5 балла за каждый уровень (приложить подтверждающие документы)			2
15	Повышение квалификации: - участие в мастер-классах и внешних семинарах -стажировка на производстве -наличие категории - курсы повышения квалификации;	0,5 балла за каждый показатель			2
16	Информационная культура: - навыки уверенного пользователя ПК; умения и навыки работы с современными источниками информации (Интернет, локальная сеть)	0,5 балла за каждый показатель			1
17	Наличие квалификационного разряда по рабочей профессии	Есть/нет			4
18	Укрепление МТБ техникума	До 4 баллов			4
19	За напряжённые условия работы при преподавании нескольких дисциплин	2 дисциплины -2 балла 3 дисциплины -3 балла Более 3 - 4 балла			4

20	Качественное и своевременное оформление журналов, отчётности	До 4 баллов			4
22	Работа в режиме экспериментальной площадки. 1. Методические рекомендации по организации внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся 2. КИМы в соответствии с ФГОС (в зависимости от количества дисциплин);	До 14 баллов 2 балла за дисциплину 2 балла за дисциплину			 6 6

23	Вклад в профориентационную работу	До 5 баллов			5
				Итого	**38**
Для руководителей учебных групп					
1	Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством классного руководителя.	2	Указать название проекта - 1 балл, проектов - 2 балла		
2	Отсутствие потерь контингента в закрепленной группе	3	0 студентов - 3 балла, 1 - 2 балла, 2 - 1 балл.		
3	Отсутствие количества обучающихся, состоящих на учете в ОДН (указать, сколько было и сколько стало)	5	0 студентов -5 баллов, 1 - 4 балла, 2 – 3 балла, 3 -2 балла, 4 -1 балл, 5 – 0 баллов		
4	Отсутствие обучающихся, замеченных в административных нарушениях (курение, брань, опоздание)	3	0 студентов - 3 балла, 1 - 2 балла, 2 - 1 балл, 3 - 0 баллов		
5	Количество обучающихся, занимающихся в кружках и секциях во внеурочное время (приложить список студентов с названием кружков)	3	50% от общего состава – 3 балла, 40% - 2 балла, 30% -1 балл, менее 30% - 0 баллов		
6	Организация и участие закрепленной группы в мероприятиях различного уровня и наличие публикаций в газете (указать названия мероприятий и название статьи или номер газеты)	5	5 и более мероприятий - 5 баллов, 4 - 4 балла, 3 -3 балла, 2 - 2 балла, 1 - 1 балл		
7	Наличие портфолио группы, портфолио студентов	2	100% - 2 балла, 70% - 1 балл		

8	Организация и проведение внеурочных классных мероприятий	3	5 и более мероприятий - 3 балла, 4 - 2 балла, 3 - 1 балл	

При наличии в группе обучающихся, привлеченных к уголовной ответственности, – надбавка за классное руководство снимается.

3.4. Назначение доплат к должностным окладам заместителей директора, старшего мастера, производится по листам самоанализа в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы.

Анализ листов самоанализа осуществляется директором техникума.

Доплаты устанавливаются в следующих размерах:

-для заместителя директора по учебной работе:

-120% при 50-45 баллах;

-100% при 44- 42 баллах;

-80%- при 41-40 баллах;

-50% при 39-35 баллах.

-для заместителя директора по учебно-производственной работе:

-120% при 50-45 баллах;

-100% при 44- 42 баллах;

-80%- при 41-40 баллах;

-50% при 39-35 баллах.

-для заместителя директора по учебно-воспитательной работе:

- 110% при 28 баллах;

-100% при 26 баллах;

-80% при 25 баллах;

-70% при 23 баллах;

-50% при 20 баллах;

-для старшего мастера

-100% при 44 баллах;

-80% при 39 баллах;

-70%- при 34 баллах;

-50% при 30 баллах;

3.5. Выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, служащим, обслуживающему персоналу по результатам работы устанавливаются в размере до 200% должностного оклада за:

-Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода;

-.Отсутствие замечаний по итогам ревизии и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной и другой деятельности техникума.

-.По результатам своевременной и качественной сдачи установленной отчетности, подготовки и предоставления аналитического, справочного материала, информации для вышестоящей и других организаций.

- За достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.

-. За качество работы, напряженность и интенсивность.

-.Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья обучающихся и сотрудников (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).

-.За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности.

-.Увеличение (сохранение) доли обучающихся, занимающихся в кружках, секциях (и т.д.) образовательного учреждения или на базе образовательного учреждения (для физ.руков, библиотекарей и т.д.).

-за другие виды деятельности, не входящие в круг основных обязанностей;

Обслуживающий персонал:

-.За обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности.

-.За качественное обеспечение санитарно-гигиенических условий.

-. За обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, обеспечение безопасной перевозки детей

-за другие виды деятельности, не входящие в круг основных обязанностей;

3.6. Единовременное премирование работников производится по следующим основным показателям:

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические и руководящие работники	1. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством, по результатам выполнение особо важных или срочных дел. 2. Доля выпускников, получивших повышенные разряды составляет не менее 10% (для мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин). 3. Доля выпускников, трудоустроенных по специальности, составляет не менее 50% (для мастеров производственного обучения и преподавателей специальных дисциплин). 4. Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня). 5. Результаты участия обучающихся в конкурсах профессионального мастерства (в зависимости от уровня и количества победителей и призеров) 6. По результатам проведения итоговой аттестации.
Административно-управленческий и вспомогательный персонал	1. По результатам своевременной и качественной сдачи установленной отчетности. 2. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством, по результатам выполнение особо важных или срочных дел. 3. За применение в работе достижений науки и передовых методов труда. 4. По результатам проведения итоговой аттестации. 5. За качественную подготовку техникума к новому учебному году, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Обслуживающий персонал	1. За качественную подготовку техникума к новому учебному году, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ. 2. За обеспечение санитарно-гигиенических условий: проведение генеральной уборки и т.д. 3. За выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким качеством, по результатам выполнение особо важных или срочных дел.

3.7. Назначение премии работникам осуществляется приказом директора техникума по