



## Содержание

1. Общие положения	3
2. Порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения	7
3. Другие вопросы оплаты труда	14
4. Заключительные положения	16

## 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников ГБПОУ МО «Дмитровский техникум») (далее - Положение) разработано в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 07.05.2012 №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», постановлениями Правительства Московской области от 30.04.2013 №284/18 «Об утверждении плана мероприятий (дорожная карта) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки Московской области», «Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», утвержденного постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Московской области от 16.05.2014 №343/17, от 22.12.2015 №1279/48, от 31.05.2016 №410/18, от 26.01.2017 №38/2), Распоряжения Министерства образования Московской области от 23.12.2015 №1068 «Об утверждении Перечня доплат за выполнения дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника государственной образовательной организации Московской области или государственной организации Московской области, осуществляющей обучение, подведомственной Министерству образования Московской области» (с изменениями от 24.10.2016 №14) в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Московской области № 94/2013-ОЗ «Об образовании», Приказом Министра образования Московской области от 01.09.2017 г. № 295к, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.2 Настоящее Положение устанавливает порядок, размеры и условия оплаты труда работников ГБПОУ МО «Дмитровский техникум» (далее – образовательное учреждение).

По инициативе директора и работников образовательного учреждения, согласованию с Советом учебного заведения в настоящее Положение могут быть внесены изменения и дополнения в пределах норм и положений действующего законодательства Российской Федерации.

1.3 Глоссарий понятий и терминов, используемых в данном Положении:

### **Минимальная заработная плата**

Размер минимальной заработной платы устанавливается Федеральным законом и Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей Московской области за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимальной заработной платы не включаются компенсации, и социальные выплаты.

Размер минимальной заработной платы, установленный Федеральным законом, применяется для регулирования оплаты труда, определения размеров пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

### **Должностной оклад**

Должностной оклад (тарифная ставка) – это гарантированная оплата труда за исполнение трудовых обязанностей. Размер должностного оклада, (тарифной ставки) определяется на основании постановления Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Московской области от 16.05.2014 №343/17, от 22.12.2015 №1279/48, от 31.05.2016 №410/18, от 26.01.2017 №38/2).

### **Повышение ставок заработной платы**

Должностные оклады (тарифные ставки) работникам повышаются в соответствии с в разделе III «Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», утвержденного постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Московской области от 16.05.2014 №343/17, от 22.12.2015 №1279/48, от 31.05.2016 №410/18, от 26.01.2017 №38/2).

### **Доплаты и надбавки**

Доплаты и надбавки устанавливаются в соответствии с разделом IV «Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», утвержденного постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 г. №1186/58 (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Московской области от 16.05.2014 №343/17, от 22.12.2015 №1279/48, от 31.05.2016 №410/18, от 26.01.2017 №38/2) в пределах бюджетных ассигнований и средств, поступивших от приносящей доход деятельности, рассчитанных в процентном отношении к фонду оплаты труда.

Размеры доплат и надбавок (за исключением доплат за проверку письменных работ) рассчитываются в процентах тарифной ставки (должностного оклада) исходя из присвоенной квалификационной категории или образования и стажа педагогической работы.

### **Штатные работники**

Работники, работающие в образовательном учреждении на постоянной основе по трудовому договору (эффективному контракту).

### **Внутреннее совмещение работ**

Работники образовательного учреждения могут привлекаться для выполнения дополнительной работы по различным видам деятельности в соответствии с уставными задачами образовательного учреждения при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей и в соответствии с требованиями профессиональной подготовки, уровня квалификации, необходимого для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на вакантные должности по штатному расписанию. Оплата за выполнение работы по внутреннему совмещению производится из расчета от 0,5 до 1 ставки от оклада по штатному расписанию соответствующей вакантной должности.

### **Внешние совместители**

Работники, специалисты предприятий и организаций, привлекаемые на работу по различным видам деятельности колледжа в соответствии с уставными задачами учебного заведения и соответствующие требованиям профессиональной подготовки, уровня квалификации, которые необходимы для осуществления требуемой профессиональной деятельности.

#### **1.5 Настоящее Положение устанавливает:**

- порядок установления должностных окладов работников с учетом повышений, предусмотренных Положением;
- доплаты и надбавки;
- оплату труда за работу, выполняемую в порядке совмещения профессий, должностей (расширения зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ) и на условиях совместительства;
- почасовую оплату труда;
- порядок формирования оплаты труда работников образовательного учреждения за счет бюджетных средств на очередной финансовый год путем составления штатного расписания, тарификационных списков педагогических работников, формирование фонда на доплаты и надбавки педагогическим работникам за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом, и не входящих в круг основных обязанностей

педагогических работников, формирование фонда на выплаты стимулирующего характера; за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности на очередной учебный год, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.6 При переходе на систему оплаты труда работников государственных образовательных организаций Московской области заработная плата работника образовательного учреждения (без учета надбавок, доплат и стимулирующих выплат), отработавшего за определенный период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) при условии сохранения объема должностных обязанностей, не может быть ниже минимального размера оплаты труда по Московской области. В противном случае работнику устанавливается доплата до уровня минимального размера оплаты труда по Московской области.

1.7 В соответствии с трудовым законодательством в случае перехода на новые условия оплаты труда работников государственных образовательных организаций Московской области работники образовательного учреждения письменно предупреждаются за 2 месяца.

1.8 В целях совершенствования оплаты труда директор образовательного учреждения организует аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, не реже чем раз 5 лет.

1.9 Размеры должностных окладов (тарифных ставок) с учетом повышения, устанавливаются доплаты и надбавки, выплаты стимулирующего характера работников образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с «Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», утвержденного постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Московской области от 16.05.2014 №343/17, от 22.12.2015 №1279/48, от 31.05.2016 №410/18, от 26.01.2017 №38/2), штатным расписанием на финансовый год, тарификационными списками на педагогических работников на учебный год, которые утверждаются директором образовательного учреждения.

1.10 Размеры заработной платы, доплаты и надбавки работникам имеют свое отражением в трудовом договоре (эффективном контракте), заключаемом директором (работодателем) образовательного учреждения с каждым работником.

1.11 Выплата заработной платы работникам образовательного учреждения осуществляется два раза в месяц (5 и 20 числа каждого месяца). При совпадении данных сроков с выходными и праздничными днями или продолжительными «каникулами», сроки выплаты заработной платы переносятся в соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации.

1.12 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. Выплата «отпускных» работникам производится за три дня до даты начала отпуска.

1.13. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи соответствующих документов. Другие условия выплаты заработной платы регулируются положениями Коллективного договора и Правилами внутреннего трудового распорядка

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения**

### **2.1 Основные условия оплаты труда**

2.1.1 Фонд оплаты труда работников образовательного учреждения формируется на финансовый год за счет средств бюджетного финансирования путем составления сметы доходов и расходов на основании штатного расписания, тарификационных списков педагогических работников, фонда доплат и надбавок педагогическим работникам за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом, и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников и других работников, фонда на выплаты стимулирующего характера; за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности смета доходов и расходов формируется аналогично бюджетной, на очередной учебный год. В смете, помимо основных статей расходов, формируется резервный фонд денежных средств.

2.1.2 Система оплаты труда работников образовательного учреждения в соответствии с «Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», утвержденным постановлением Правительства Московской области от

27.12.2013 г. № 1186/58 (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Московской области от 16.05.2014 №343/17, от 22.12.2015 №1279/48, от 31.05.2016 №410/18, от 26.01.2017 №38/2), включает в себя размеры:

- должностных окладов работников с учетом повышений за счет бюджетных средств;
- должностных окладов работников за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- доплаты и надбавки из бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;
- выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При установлении выплат стимулирующего характера учитывается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей образовательных организаций и средней заработной платы работников образовательных организаций техникума (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя образовательного учреждения) за отчетный год в кратности от 1 до 6.

Размер ежемесячных стимулирующих выплат за счет средств бюджета, направленных на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением директора образовательного учреждения, устанавливается в размере до 1,5 - кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада (тарифной ставки)).

В исключительных случаях за особые успехи в работе выплаты стимулирующего характера могут достигать в месяц до 400% к должностному окладу, тарифной ставке (если выплата стимулирующего характера производится один раз в квартал, то до 600% от установленного должностного оклада (тарифной ставки)), при условии согласования вопроса о выплатах между администрацией и советом трудового коллектива образовательного учреждения.

2.1.3 Размеры должностных окладов (тарифных ставок) работникам образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с приложениями № 1,2,3,4,6 «Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», утвержденного постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Московской области от 16.05.2014 №343/17, от 22.12.2015 №1279/48, от 31.05.2016 №410/18, от 26.01.2017 №38/2).

Размеры доплат и надбавок работникам образовательного учреждения, доплаты за внутреннее совмещение, устанавливается на учебный год, за счет средств бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Директор образовательного учреждения может установить выплаты стимулирующего характера преподавателям и мастерам



производственного обучения на очередной учебный год в размере 15% от должностного оклада (тарифной ставки) за эффективную, результативную, качественную работу по выполнению государственного задания.

Установленные выплаты стимулирующего характера могут сохраняться при условии выполнения государственного задания, утвержденных показателей оценки эффективности работы преподавателей, мастеров производственного обучения по сохранности контингента, достижения высоких результатов работы, на основании справки по контингенту, предоставляемой ежемесячно.

Выплаты стимулирующего характера отменяются на квартал полностью на 15% преподавателям из числа классных руководителей и мастерам производственного обучения при условии:

- невыполнения государственного задания (отсев, посещаемость, наполняемость учебных групп менее 25 человек);
- не ликвидация академической задолженности студентами за учебный год.

Выплаты стимулирующего характера отменяются на квартал полностью на 15% преподавателям, по предметам которых студенты не успевают, имеют задолженности, пропуски и неудовлетворительные оценки.

В целях повышения эффективности работы педагогического коллектива и установления зависимости уровня оплаты труда работников образовательного учреждения от результатов его деятельности, ставки заработной платы из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, для педагогических и иных работников, осуществляющих педагогическую деятельность, устанавливается на очередной учебный год исходя из наполняемости учебных групп на платной основе:

- численность 25 человек и выше сохраняется стоимость за один академический час по постановлению Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Московской области от 16.05.2014 №343/17, от 22.12.2015 №1279/48, от 31.05.2016 №410/18, от 26.01.2017 №38/2);
- численность менее 25 человек стоимость за один академический час снижается на 20%.

При снижении контингента студентов в учебных группах на платной основе, низкой посещаемостью (без уважительной причины) в течение месяца стоимость за один академический час также снижается на 20% всем педагогическим работникам, осуществляющим обучение в данной группе, с месяца, следующего за месяцем снижения контингента студентов.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы могут изменяться в соответствии с принятыми постановлениями Правительства

Московской области.

2.1.4 Оплата труда работников образовательного учреждения, включая оплату труда директора образовательного учреждения, за выполнение работ в рамках государственных контрактов, научно-исследовательских работ, устанавливается на основании договоров возмездных услуг по согласованию с Советом учебного заведения, и Методики расчета стоимости проектов и цены контрактов, утвержденной Минобрнауки России, в пределах выделенных на эти цели средств.

## **2.2 Повышение ставок заработной платы**

2.2.1 Ставки заработной платы (должностной оклад) повышаются:

➤ Педагогическим работникам образовательного учреждения, осуществляющим обучение по программам среднего профессионального образования с углубленной подготовкой специалистов среднего звена, – на 15 процентов.

➤ Работникам, имеющим ученую степень кандидат наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемой дисциплины) - на 10 процентов.

➤ Работникам, имеющим ученую степень доктор наук по профилю организации или педагогической деятельности (преподаваемой дисциплины); имеющим почетное звание: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, "Заслуженный учитель РФ", "Народный учитель РФ", "Заслуженный работник образования Московской области"; имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания РФ, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - на 20 процентов

➤ За работу в коррекционных группах - на 15-20 процентов (15 процентов всем работникам, кроме педагогических работников образовательного учреждения; 20 процентов - педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам профессионального обучения, адаптированным для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ).

➤ на 35-40 процентов (35 процентов всем работникам, кроме педагогических работников; 40 процентов - педагогическим работникам) - в организациях, осуществляющих обучение детей-сирот и

детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья, в профессиональных образовательных организациях, имеющих группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ОВЗ;

2.2.2 При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение должностных окладов (тарифных ставок) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение.

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

2.2.3 Изменение размеров должностных окладов (тарифных ставок) производится на основании приказа директора со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки).

2.2.4 Должностные оклады (тарифные ставки) повышаются работникам и по другим основаниям в размерах, указанных в разделе III «Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», утвержденного постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58 (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Московской области от 16.05.2014 №343/17, от 22.12.2015 №1279/48, от 31.05.2016 №410/18, от 26.01.2017 №38/2).

## **2.3 Доплаты и надбавки**

2.3.1 В соответствии с положениями раздела IV «Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», утвержденного постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 г. № 1186/58 (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Московской области от 16.05.2014 №343/17, от 22.12.2015 №1279/48, от 31.05.2016 №410/18, от 26.01.2017 №38/2), Распоряжения Министерства образования Московской области от 23.12.2015 №1068 «Об утверждении Перечня доплат за выполнения дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника государственной образовательной организации Московской области или государственной образовательной организации Московской области, осуществляющей обучение, подведомственной Министерству образования Московской области» (с изменениями от 24.10.2016 №14), (Приказом Министра образования Московской области от 22.12.2015 №6701 «О признании утратившим

силу приказа Министра образования Правительства Московской области от 01.06.2011 года №1380 "Об утверждении Порядка исчисления заработной платы работников государственных образовательных учреждений Московской области") в образовательной организации устанавливаются следующие доплаты и надбавки педагогическим работникам за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом, и не входящих в круг его основных обязанностей, из бюджетных средств от ставки заработной платы (должностного оклада) или тарифной ставки и их повышений:

- За классное руководство в группах – не более 20%;
- За проверку тетрадей и письменных работ по дисциплинам: Русский язык и литература – не более 15%; Математика – не более 10%; Иностранный язык, Черчение - 5%.

Оплата за проверку письменных работ педагогическим работникам образовательного учреждения, реализующим программы среднего профессионального образования, производится пропорционально установленному объему учебной нагрузки. Педагогическим работникам образовательного учреждения, реализующим программы среднего профессионального образования в группах по очно-заочной и заочной форме обучения, дополнительная оплата труда за проверку письменных работ не производится.

- За заведование учебными кабинетами, мастерскими и лабораториями, которые предусмотрены учебным планом, при наличии в них необходимого для проведения учебной работы оборудования – не более 10%.

- За руководство учебно-методическими комиссиями – не более 15%.
- За подготовку к урокам и другим видам учебных занятий, имеющим большую информационную емкость предмета (например литература, история, география, экономика) - не более 5%.

Доплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, за проверку письменных работ по предметам Русский язык, Литература, Математика, Иностранный язык, Черчение устанавливаются в размере 5 %.

2.3.2 Директор образовательного учреждения, может возложить на педагогического работника с его письменного согласия выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника.

Размеры доплат за выполнения дополнительных, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, самостоятельно определяются образовательного учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований и средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

Определение размера доплат осуществляется в порядке,

установленном образовательным учреждением в коллективном договоре, исходя из «Перечня доплат за выполнения дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника государственной образовательной организации Московской области или государственной организации Московской области, осуществляющей обучение, подведомственной Министерству образования Московской области» (с изменениями от 24.10.2016 №14).

Дополнительная оплата, установленная педагогическому работнику на очередной учебный год, не является гарантированной, при ухудшении качества работы может быть отменена и (или) передана другому педагогическому работнику в течение учебного года с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации. Выплата доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, производится пропорционально отработанному времени с учетом фактической нагрузки.

2.3.5 Средства на установление доплат и надбавок педагогическим работникам за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом, и не входящих в круг их основных обязанностей, составляют от 1 до 15 % фонда оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения.

2.3.6 Педагогическим работникам в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в должностные оклады включена ежемесячная денежная компенсация в размере 100 руб.

2.3.7 Доплаты и надбавки, установленные на очередной учебный год, при ухудшении качества работы и при подведении итогов работы за месяц могут быть отменены или уменьшены решением комиссии образовательного учреждения по подведению итогов работы на основании, предоставленных работником отчетов о проделанной работе за установленный период времени с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы. Окончательное решение о выплатах надбавок и доплат принимает директор образовательной организации по предложению комиссии по подведению итогов работы, которое оформляется приказом по образовательному учреждению.

## **2.5 Условия оплаты труда директора техникума**

2.5.1 Заработная плата директора образовательного учреждения состоит из должностного оклада, доплат, надбавок и выплат

стимулирующего характера и устанавливаются работодателем на условиях трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», постановлениями Правительства Московской области от 30.04.2013 № 284/18 «Об утверждении плана мероприятий (дорожная карта) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки Московской области», от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», в целях усиления социально-экономической защиты и материальной заинтересованности руководителей, работников ГБПОУ МО «Дмитровский техникум», повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, стимулирования целенаправленного непрерывного повышения уровня управленческой деятельности, приказом Министра образования Московской области от 01.09.2017 г. № 295 к.

## **2.6. Выплаты стимулирующего характера**

Стимулирующие выплаты работникам ГБПОУ МО «Дмитровский техникум» устанавливаются в целях усиления социально-экономической защиты и материальной заинтересованности работников образовательного учреждения, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, стимулирования целенаправленного непрерывного повышения уровня управленческой деятельности в образовательном учреждении.

Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам производится с учетом:

- показателей и критериев оценки эффективности и результатов труда работника;
- целевых показателей эффективности деятельности образовательного учреждения;
- решения комиссии по подведению итогов работы коллектива и приказа директора.

Установление выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Основанием для установления выплат являются: обеспечение выполнения показателей государственного задания, качество предоставляемых услуг в образовательном учреждении; создание условий для осуществления образовательного процесса; индивидуальная оценка

результатов труда и личного вклада каждого из руководителей подразделений и работников всех структурных подразделений образовательного учреждения, обеспечение ими выполнения уставных задач образовательного учреждения (Приложение 1 к настоящему Положению)

При установлении выплат учитываются объем и результативность деятельности образовательного учреждения, наличие у руководителей подразделений или работников образовательного учреждения неснятых дисциплинарных взысканий, а также учитываются основные целевые показатели эффективности деятельности учебного заведения в целом, а именно:

- удельный вес численности выпускников профессиональных образовательных организаций очной формы обучения, трудоустроившихся в течение одного года после окончания обучения по полученной специальности (профессии), в общей их численности.

- охват населения программами дополнительного профессионального образования (удельный вес занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку, в общей численности занятого в экономике населения данной возрастной группы).

- наличие условий, обеспечивающих доступность обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья.

- направление средств, полученных за счет дополнительного по сравнению с учтенным при планировании бюджетных ассигнований снижения потребления энергоресурсов, на увеличение годового фонда оплаты труда (без учета указанного увеличения).

- другие показатели эффективности деятельности образовательного учреждения, утверждаемые приказом министра образования Московской области.

Финансирование выплат руководителям подразделений и работникам образовательного учреждения осуществляется за счет и в пределах установленной доли средств, предусмотренных образовательным учреждением на выплаты стимулирующего характера. Размер этой доли (в процентах от общего фонда стимулирующих выплат образовательной организации) определяется в коллективном договоре образовательного учреждения и не может превышать 30% фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Размер выплат в соответствии с настоящим Положением исчисляется в кратном размере ставки заработной платы (должностного оклада).

Размер ежемесячных стимулирующих выплат за счет бюджетных средств устанавливается работникам на основании решения комиссии по подведению итогов и оценки качества и эффективности его работы приказом директора.

Ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, также устанавливаются решением

комиссии по подведению итогов работы коллектива и приказом директора в пределах средств, направляемых на фонд оплаты труда от приносящей доход деятельности. Выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени (очередной отпуск, период временной нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы).

Выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются на основании приказа министра образования Московской области (далее - министр) и производятся при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате заработной платы работникам образовательного учреждения.

Выплаты производятся с учетом фактически отработанного времени в периоде, за который они установлены. Выплаты не начисляются за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени (очередной отпуск, период временной нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы).

Установленные в соответствии с настоящим Положением выплаты могут быть отменены полностью или частично на основании приказа директора по представлению заместителей директора образовательного учреждения.

Основанием для отмены или не установления выплат является наличие у руководителей подразделений или работников образовательного учреждения дисциплинарных взысканий (замечание, выговор) за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, выразившихся в нарушении финансово-хозяйственной деятельности, отмеченном в актах проверок Министерства, контрольных, правоохранительных и иных органов; несоблюдении санитарных норм и правил по содержанию учебных кабинетов, помещений, зданий и сооружений; несоблюдении правил охраны труда и техники безопасности, противопожарной безопасности; наличии случаев травматизма среди обучающихся; несоблюдении исполнительской дисциплины работником образовательной организации; несоблюдении сроков предоставления отчетной документации.

Другие нарушения в деятельности образовательного учреждения, предусмотренные законодательством Российской Федерации и законодательством Московской области, уставом образовательной организации, являются основанием для уменьшения выплат.

Выплаты могут быть восстановлены или вновь установлены сотрудникам образовательного учреждения после устранения выявленных нарушений и (или) снятия дисциплинарного взыскания приказом директора образовательного учреждения на основании служебной записки руководителя соответствующего структурного подразделения, согласованной с заместителем директора по направлениям деятельности.

Стимулирующие выплаты устанавливаются путём суммирования размера установленных выплат по каждому из показателей эффективности



(Приложение 1). Заместители директора образовательного учреждения, курирующие деятельность соответствующих, определяют процентные показатели для каждого критерия в зависимости от деятельности подразделения.

Заседание Комиссии по подведению итогов по работе и оценки эффективности труда работников (далее – Комиссия) проводится один раз в месяц в целях проведения оценки представленных документов и обеспечения объективного подхода к установлению стимулирующих выплат.

Комиссия осуществляет следующие функции: рассматривает мотивированные представления, подготовленные руководителями структурных подразделений по установлению стимулирующих выплат; согласовывает либо не согласовывает предлагаемый размер стимулирующих выплат в отношении каждого из руководителей подразделений и работников образовательного учреждения индивидуально; готовит решение о согласовании размера стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения на месяц. Состав Комиссии утверждается приказом директора образовательного учреждения.

По каждому показателю стимулирующие выплаты назначаются только при условии своевременного выполнения в полном объеме всех показателей и видов работ. Не допускается авансовая оплата за невыполненные или частично выполненные работы.

Ответственными за предоставление документов и соблюдение порядка установления стимулирующих выплат являются руководители структурных подразделений.

### **2.6.1. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы.**

Основанием для установления премиальных выплат по итогам работы работников образовательного учреждения (далее - премии, премирование) являются: результаты работы образовательного учреждения за месяц, квартал, полугодие и/или календарный год, в т.ч. по вопросам организации работы по закупкам для государственных нужд; качественное и оперативное выполнение особо важных и сложных заданий, активное участие в подготовке и проведении на высоком уровне отдельных мероприятий регионального, Федерального и международного значения; активное участие в реализации научных проектов, разработка и внедрение авторских программ, инновационных форм работы в образовательном учреждении; осуществление мероприятий, направленных на экономию финансовых и материальных ресурсов, и их результатов, привлечение внебюджетных средств; победы образовательного учреждения в конкурсах, смотрах и иных мероприятиях, подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конкурсов-смотров, выставок на региональном, федеральном и международном уровне; своевременное и полное представление информации по вопросам

организации работы по претензионно-судебной деятельности; высокие результаты подготовки образовательного учреждения к новому учебному году, постоянная работа по благоустройству территории образовательного учреждения; проявление инициативы и творческого подхода, наличие инновационного результата в решении вопросов, входящих в компетенцию работника образовательного учреждения; за добросовестную работу в связи с официальными профессиональными праздниками и в связи с юбилейными датами (длительная безупречная работа и большой вклад в развитие образовательного учреждения): руководителей подразделений и работников образовательного учреждения - 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет, коллективов образовательного учреждения - 50 и далее кратные 5.

Премия выплачивается работникам образовательного учреждения, не расторгнувшим трудовые отношения на момент принятия директором решения о выплате премии.

Основанием для рассмотрения вопроса о премировании является решение структурных подразделений, принятое с учетом мнения представительных органов работников образовательного учреждения при наличии средств, предусмотренных в образовательном учреждении на осуществление выплат стимулирующего характера, или при наличии средств фонда экономии.

Для принятия решения о конкретном размере премии комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников анализирует представленную информацию в форме служебных записок с предложениями о размере премии, согласованные с заместителями директора образовательного учреждения. Служебная записка от заместителей директора, руководителей структурных подразделений предоставляется директору образовательного учреждения или в комиссию по подведению итогов оценки эффективности труда работников в срок не позднее 25 числа месяца.

Премирование производится на основании приказа директора образовательного учреждения.

### **3. Другие вопросы оплаты труда**

3.1 Штатные расписания и тарификационные списки педагогических работников ежегодно утверждаются директором образовательного учреждения по всем видам экономической деятельности образовательного учреждения, структурным подразделениям, созданным в соответствии с уставом образовательной организации (филиалы, лаборатории, отделы, отделения, центры и т.п.), и включают все должности работников педагогического персонала (тарификация).

3.2 Численный состав штатных работников образовательного учреждения должен быть достаточным для гарантированного

выполнения его функций, целей, задач и объемов работ, установленных учредителем.

3.3 В штатном расписании образовательного учреждения предусматриваются должности административно-управленческого, педагогического, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала.

3.4 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 Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.5 Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам и устанавливает объем учебной нагрузки педагогическим работникам на учебный год, не превышающий 1440 часов для одного работника.

3.6 При оплате труда отдельных специалистов образовательных учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательной организации, а также участвующих в проведении учебно-воспитательных мероприятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются в соответствии с разделом VI «Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области», утвержденного постановлением Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58(с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Московской области от 16.05.2014 №343/17, от 22.12.2015 №1279/48, от 31.05.2016 №410/18, от 26.01.2017 №38/2), исходя из размера тарифной ставки первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих.

3.7 По внебюджетной деятельности для штатных работников и работников, занятых по совместительству, а также на условиях почасовой оплаты труда, стоимость часовой ставки устанавливается ежегодно расчетным путем исходя из объемов средств от приносящей доход деятельности приказом по образовательному учреждению.

3.8 Работники образовательного учреждения могут выполнять педагогическую работу на условиях совмещения работ в объеме не более 360 часов в год при условии качественного выполнения своих основных должностных обязанностей. Расчет отпускных таких работников за педагогическую деятельность, установленную с 1 сентября учебного года на 10 месяцев, производится по окончании выдачи педагогической нагрузки 30 июня данного года из расчета 56 календарных дней. Для работников, которым педагогическая нагрузка устанавливается в течение учебного года, расчет производится с учетом периода его педагогической работы.

#### **4. Заключительные положения**

4.1 Положение направлено на поддержку, развитие инновационного самостоятельного и творческого труда каждого работника по обеспечению высоких результатов уставной деятельности образовательного учреждения, повышения качества работы отдельных структурных подразделений и каждого работника.

4.2. Об изменениях условий заключенного трудового договора директор образовательного учреждения предупреждает работника в письменной форме не позднее чем за два месяца. Все изменения трудового договора по согласию сторон оформляются дополнительным соглашением.