

**Государственное профессиональное образовательное учреждение
Ярославской области Мышкинский политехнический колледж**

СОГЛАСОВАНО
Педсоветом ГПОУ ЯО МПК
04 апреля 2017г



Председатель педсовета
Т.А. Кошелева

УТВЕРЖДАЮ



Директор ГПОУ ЯО МПК
Т.А. Кошелева

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате и стимулировании труда работников
государственного профессионального образовательного
учреждения Ярославской области
Мышкинского политехнического колледжа**

г. Мышкин
2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда, премировании, стимулировании работников государственного профессионального образовательного учреждения Ярославской области Мышкинского политехнического колледжа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, устанавливающим систему оплаты и стимулирования труда работников ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа. Положение о системе оплаты труда работников ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в редакции постановления Правительства области от 17.02.2014 №116-п, Постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011г № 465-п, с учетом внесенных изменений, от 29.12.2011 № 1197-п, от 21.02.2012 № 106-п, от 22.10.2012 № 1152-п, от 06.12.2012 № 1377-п, от 23.04.2013 № 441-п, от 26.08.2013 № 1107-п, от 17.02.2014 № 116-п, от 21.03.2014 № 233-п, от 05.10.2015 № 1080-п, от 20.10.2016 № 1092-п.

2. Положение определяет систему оплаты труда (далее - СОР) работников ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера (в редакции постановления Правительства области от 29.12.2011 № 1197-п)

2.1. Основными целями формирования СОР работников колледжа являются:

- повышение мотивации педагогических и руководящих работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в колледж высококвалифицированных специалистов;

2.2. Основными задачами формирования СОР работников Мышкинского политехнического колледжа являются:

- повышение уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- повышение эффективности и качества педагогического труда;

- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;

- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;

- привлечение в образовательное учреждение молодых кадров;

2.3. Формирование СОТ работников образовательного учреждения базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;

- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников;

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;

- материальное стимулирование повышения качества работы.

2.4. ГПОУ ЯО Мышкинский политехнический колледж, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Ярославской области, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, поступления средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.4.1. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются по квалификационным уровням профессионально-квалификационных групп (далее - ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.4.2. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание. Указанные должности соответствуют уставным целям учреждения.

2.4.3. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.4.4. СОТ ГПОУ ЯО Мышкинского политехнического колледжа включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяется для расчета должностного оклада;
- повышающие коэффициенты величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы);
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы и. выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также иные, предусматриваемые действующим законодательством;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника производятся: за осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование: кабинетами, учебными мастерскими, руководство предметно-цикловыми комиссиями;
- выплата ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников (размеры доплат устанавливаются директором образовательного учреждения по соглашению сторон).
- выплаты стимулирующего характера:

3. Перечень оснований установления выплат стимулирующего характера

3.1. Для педагогических работников:

3.1.1 Достижение высоких показателей результативности в образовательной сфере:

- положительная динамика в овладении, обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся;

3.1.2. Сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

3.1.3. Сохранении контингента обучающихся;

3.1.4. Подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня,

3.1.5. Участие в инновационной, исследовательской и экспериментальной деятельности с дальнейшим внедрением инноваций, результатов исследований и экспериментов в практическую работу; использование передового педагогического опыта (при наличии документального подтверждения).

3.1.6. Качественная подготовка и проведение мероприятий образовательного учреждения областного и других уровней.

3.1.7. Качественное педагогическое наставничество (при наличии документального подтверждения).

3.1.8. Представление опыта на областном и других уровнях.

3.1.9. Участие в методической работе:

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях;

- осуществление руководства творческими группами;

- проведение открытых занятий, уроков, мастер-классов;

- обобщение передового педагогического опыта;

- в конкурсах педагогического мастерства, проводимых на уровне Ярославской области.

3.1.10. Качественное выполнение функций классного руководителя:

- снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины;

- обеспечение контроля за организацией горячего питания среди обучающихся в группе;

- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, профилактика вредных привычек и др.);

- проведение работы по профилактике правонарушений среди обучающихся (сокращение числа обучающихся, состоящих на учете в инспекции по делам несовершеннолетних; совершивших правонарушения; условно осужденных

- эффективная работа с родителями обучающихся;

- качественная работа с документами (подготовка отчетов; заполнение журналов; ведение личных дел; и др.).

3.1.11. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

3.1.12. Качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей.

3.1.13. За сложность и напряженность работы.

3.2. Для административного персонала:

3.2.1. Достижение высоких показателей результативности:

- исполнение государственного задания, положительная динамика в овладении обучающимися знаниями, умениями, навыками, предметными и профессиональными компетенциями, выявленная в ходе государственной итоговой аттестации, единого государственного экзамена, оценки результатов мониторинга и промежуточной оценки достижений обучающихся;

3.2.2. Сохранении и укреплении здоровья обучающихся;

3.2.3. Сохранении контингента обучающихся

3.2.4. Участие образовательного учреждения в мероприятиях, проводимых на уровне муниципального района Ярославской области.

3.2.5. Активное участие обучающихся, воспитанников в мероприятиях различного уровня.

3.2.6. Высокий уровень квалификации педагогического коллектива.

3.2.7. Своевременное и качественное предоставление установленной отчетности образовательного учреждения и ответов на запросы различных органов и организаций.

3.2.8. Качественное выполнение особо важных (срочных) заданий органов, осуществляющих управление в сфере образования. К особо важным заданиям могут относиться задания, требующие организационных, административных и других решений в разовом порядке по реализации муниципальной и региональной политики в области образования (реализация национальных проектов, проведение единого государственного экзамена, проведение экспериментальной работы, проектная деятельность, проведение массовых мероприятий и др.).

3.2.9. Предоставление учреждением дополнительных (в т.ч. платных) образовательных услуг;

3.2.10. Отсутствие обоснованных жалоб на образовательное учреждение со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей).

3.2.11. Низкий уровень травматизма в образовательном учреждении.

3.2.12. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

3.2.13. Качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей.

3.2.14. За сложность и напряженность работы.

3.3. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

3.3.1. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

3.3.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

3.3.3. Отсутствие обоснованных жалоб.

3.3.4. Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей.

3.3.5. Качественное выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей.

3.3.6. За сложность и напряженность работы.

4. Единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников учреждения может осуществляться:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

- по итогам работы за определенный период (квартал, полугодие, год);

- за безупречную продолжительную трудовую деятельность к юбилейным датам;

- за проведение разовых мероприятий в масштабе образовательного учреждения;

- при заключении брака, рождении ребенка.

При определении конкретного размера премии работникам Мышкинского политехнического колледжа учитываются качество, объем и значимость проведенной работы, результаты работы. Основанием для выплаты премии является приказ директора с указанием размера премирования (в рублях или процентах) каждому работнику, их размер может варьироваться в зависимости от имеющихся средств фонда оплаты труда в части, предусмотренной на стимулирование. Премирование работников может осуществляться по решению директора, а премирование последнего - главным распорядителем, Департаментом образования Ярославской области.

Решение о лишении премии производится в тот расчетный период, в котором было совершено упущение, или когда работодателю стало известно о допущенном упущении, и оформляется приказом директора колледжа с обязательным указанием причин. Перечень возможных упущений, за которые работник может быть лишен премии:

- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение сроков исполнения приказов;
- появление на работе в состоянии алкогольного опьянения,
- прогул,
- наличие дисциплинарного взыскания и пр.

Установление надбавок и доплат работникам осуществляется ежемесячно на основании приказа директора по решению педагогического совета «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда».

5. Кроме вышеперечисленных выплат, учреждение вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций. Педагогическим работникам Мышкинского политехнического колледжа, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет, заключившим трудовой договор после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет, на основании заявления производится выплата единовременного пособия в размере 3 должностных окладов, установленных работнику при заключении трудового договора, в течение 6 месяцев с момента заключения трудового договора. В случае расторжения трудового договора в течение первых 5 лет по инициативе работника, либо при совершении им виновных действий, являющихся основанием расторжения трудового договора в соответствии с действующим законодательством, единовременное пособие подлежит возврату в полном объеме.

Приложение 1
К Положению
об оплате и стимулировании
труда работников
ГПОУ ЯО Мышкинского
политехнического колледжа

ПЕРЕЧЕНЬ

выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей
работника образовательного учреждения

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу)
1	2	3
1.	Выплаты за осуществление функций классного руководителя	15
2.	Выплаты преподавателям за проверку тетрадей по математике, русскому языку и литературе	15
3.	Выплаты преподавателям за проверку тетрадей по иностранному языку, информатике и другим предметам	5
4.	Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями	15
10.	Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями	до 15
11.	Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников	размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон
12.	Иные выплаты	размеры доплат определяются директором учреждения