

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ  
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«НОГИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»  
(ГБПОУ МО «Ногинский колледж»)

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Первичной  
профсоюзной организации работников  
ГБПОУ МО «Ногинский колледж»  
От 06.02.2023 года № 23

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора ГБПОУ МО  
«Ногинский колледж»  
от 31.08.2021 № 226 (в ред. от 06.12.2022  
года № 386, от 06.02.2023 года № 51)

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА**  
Государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
Московской области «Ногинский колледж»

**Ногинск**

## I. Общие положения

1. Положение об оплате труда Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Московской области «Ногинский колледж» (далее, **соответственно, – ГБПОУ МО «Ногинский колледж» или «Учреждение»; «Положение»**) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Московской области от 27.07.2013 № 94/2013-ОЗ «Об образовании», Постановлением Правительства Московской области № 1186/58 от 27.12.2013 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской области», Постановлением Правительства Московской области от 06.08.2007 № 578/28 «О размерах надбавок, доплат компенсационного и стимулирующего характера к заработной плате работников государственных учреждений Московской области» (с учетом вносимых изменений), Распоряжением Министерства образования Московской области от 23.12.2015 № 1068 «Об утверждении Перечня доплат за выполнение 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, подведомственных Министерству образования Московской области» и уставом ГБПОУ МО «Ногинский колледж».

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Учреждения (далее – **«работники»**), в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета Московской области и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, а также порядок установления размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Учреждение самостоятельно определяет виды, условия, размеры доплат, надбавок и порядок выплат стимулирующего характера.

4. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения, которые состоят с Учреждением в трудовых отношениях.

5. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, для которых работа в Учреждении является как основным местом работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работой по совместительству (внешнему или внутреннему).

6. Ответственность за организацию процесса оплаты труда и материального стимулирования работников несет Руководитель Учреждения.

7. Финансирование в рамках реализации Положения осуществляется на основании утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по субсидиям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и по приносящей доход деятельности на текущий финансовый год.

8. Размер месячного заработка работника не может быть меньше минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Московской области.

9. Для принятия Руководителем Учреждения решения по выплате работникам Учреждения:

- а) стимулирующих надбавок и премий,
- б) компенсационных выплат и
- в) доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников, –

под его руководством создается постоянно действующий совещательный орган Учреждения – Комиссия по подведению итогов оценки эффективности и качества труда работников Учреждения (далее – **«Комиссия»**).

10. Состав и регламент работы Комиссии утверждается приказом Руководителя Учреждения.

11. Настоящее Положение и изменения к нему вступают в силу с момента их утверждения Руководителем Учреждения.

## II. Порядок и условия оплаты труда

12. Размер заработной платы работников Учреждения определяется исходя из размера должностного оклада работников Учреждения по занимаемой ими должности, тарифной ставки и других условий оплаты, предусмотренных Положением и действующим законодательством.

12.1 Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается за отчетный год в кратности от 1 до 6;

12.2 Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей директора и средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, заместителей директора Учреждения) устанавливается за отчетный год в кратности от 1 до 4,5.

13. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

- а) базовой части и
- б) стимулирующей части.

14. Заработная плата работников Учреждения включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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

а) 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);

б) при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

в) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

г) при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

д) при присуждении ученой степени – со дня вступления в силу решения о присуждении степени;

е) других случаях, предусмотренных законом и иными нормативными правовыми актами.

16. Преподавателям Учреждения из числа внешних совместителей оплата труда производится за фактически отработанное время (часы) в соответствии со справками о фактически вычитанных часах педагогической нагрузки (далее – «справка») за первую (до 15-го числа текущего месяца) и вторую (с 15-го до 30 (31) числа текущего месяца) половины месяца.

17. Справка включает в себя следующие сведения:

а) ФИО преподавателя.

б) стажевую группу,

в) основания для увеличения должностного оклада (тарифной ставки),

г) размер учебной нагрузки с разделением по видам нагрузки и источникам финансирования на 15 – е число текущего месяца или последний день текущего месяца),

д) размер оплаты труда с разделением по источнику финансирования.

18. Справка готовится на основании сведений о фактически отработанном времени (часах) в соответствии с расписанием учебных занятий, табелем учета рабочего времени и подписывается Руководителем Учреждения с последующим предоставлением в Государственное казенное учреждение Московской области «Централизованная бухгалтерия Московской области» (ГКУ МО ЦБ МО) посредством ГИС ЕИСБУ.

19. В Учреждении установлены следующие сроки выплаты заработной платы работникам Учреждения: 6-ое и 21-ое число каждого месяца.

20. Учреждение извещает каждого работника Учреждения в письменной форме путем предоставления ему расчетного листка:

а) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

б) о размерах и основаниях произведенных удержаний;

в) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

21. Выдача расчетного листка работнику Учреждения производится один раз в месяц в период с 6-го по 21-ое числа месяца, следующего за расчетным месяцем, путем:

а) предоставления расчетного листка в бумажном виде лично работнику Учреждения с отражением на втором экземпляре документа даты получения документа работником Учреждения и его подписи; или

б) направления расчетного листка на электронную почту работника Учреждения на основании подписанного работником Учреждения заявления и согласия на обработку его персональных данных.

### III. Базовая часть оплаты труда

22. Базовая часть оплаты труда является **гарантированной частью** заработной платы и включает в себя:

а) основной фонд оплаты труда,

б) доплаты и надбавки за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника (далее также – «**образовательный фонд**»).

23. Основной фонд оплаты труда включает:

а) ставку заработной платы (должностной оклад), тарифную ставку,

б) доплаты за совмещение (выполнение дополнительной работы по другой штатной единице),

в) доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты за стаж.

24. Все виды основного фонда оплаты труда устанавливаются в трудовом договоре работника Учреждения, а соответствующие выплаты производятся из основного фонда оплаты труда.

### IV. Основной фонд оплаты труда

#### 4.1. Ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки

25. В основном фонде оплаты труда учитываются все виды работ, выполняемых работниками Учреждения в соответствии с квалификацией, образованием, стажем, категорией, а также со штатным расписанием и тарификацией, утвержденными Руководителем Учреждения.

26. **Должностной оклад** – фиксированный размер оплаты труда работника Учреждения за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей за календарный

месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклады работников Учреждения утверждаются штатным расписанием Учреждения.

**27. Тарифная ставка** – размер оплаты труда работника Учреждения за выполнение нормы труда за единицу времени.

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

28. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные работникам Учреждения повышаются:

а) на 10 % – работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

б) на 20%:

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

– руководящим работникам и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель СССР и союзных республик, входящих в состав СССР», «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Заслуженный работник образования МО»;

– руководящим работникам Учреждения, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания, 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.

29. Руководящим работникам Учреждения, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения, а специалистам Учреждения – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

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

32. Работникам Учреждения повышаются ставки заработной платы (должностные оклады) за работу в специальных (коррекционных) группах на 15-20% с учетом педагогической нагрузки в данных группах.

33. Руководителю Учреждения оклад повышается в соответствии с приказом Министерства образования Московской области в начале каждого учебного года.

34. Педагогическим работникам Учреждения осуществляется повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок в профессиональной образовательной организации, осуществляющей обучение по программам среднего профессионального образования с углубленной подготовкой специалистов среднего звена на 15%.

35. Мастерам производственного обучения и преподавателям Учреждения, не осуществляющим деятельность по реализации программ общего образования, устанавливается повышение ставок заработной платы (должностных окладов) на 5 %.

36. На 20 процентов - специалистам психолого-медико-педагогической комиссии.

37. В случаях, когда работникам Учреждения предусмотрено повышение ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставок заработной платы (должностных окладов) и тарифных ставок без учета повышения по другим основаниям.

#### **4.2. Доплаты за совмещение (выполнение дополнительной работы по другой штатной единице)**

37. За совмещение должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором устанавливаются доплаты, размер которых определяется по соглашению сторон:

а) поручаемая работнику Учреждения дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей),

б) поручаемая работнику Учреждения дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

38. Срок, в течение которого работник Учреждения будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем и количество совмещений устанавливаются Учреждением с письменного согласия работника.

#### **4.3. Доплаты и надбавки компенсационного характера**

39. Размер доплат определяется в %-ном выражении от должностного оклада, тарифной ставки.

40. За работу в ночное время работникам Учреждения устанавливается доплата в размере 35% часовой тарифной ставки (части должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным временем признается работа с 22 ч. до 6 ч.

41. Надбавка работникам культуры:

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

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

в) при стаже по специальности свыше 10 лет – 30%.

42. Доплата за выполнение тяжелых работ, с вредными и (или) опасными условиями труда – до 12 % от ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки. Данная доплата производится по результатам аттестации рабочих мест в установленном законом порядке.

43. Доплата в размере 1 000,00 (Одна тысяча) рублей устанавливается специалистам, окончившим государственное учреждение высшего или среднего профессионального образования и впервые принятым в год окончания ими обучения на работу по полученной специальности.

Указанная доплата выплачивается в составе заработной платы в течение трех лет со дня окончания молодыми специалистами государственного учреждения высшего или среднего профессионального образования и при условии занятия молодым специалистом штатной должности (не менее одной ставки, одной должности).

#### **4.4. Доплаты и надбавки педагогическим работникам за дополнительную работу, связанную с образовательным процессом и не входящую в круг основных обязанностей работников**

44. Центральные исполнительные органы государственной власти Московской области, в ведомственном подчинении которых находится Учреждение, предусматривают Учреждению средства на установление доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника Учреждения в размере от 1 до 15 процентов фонда оплаты труда педагогических работников Учреждения (далее – «**доплаты**»).

45. Доплаты определяются в процентном выражении от ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки и их повышений, и могут быть установлены в абсолютной сумме.

46. Доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника Учреждения осуществляются за счет бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных образовательных услуг, и устанавливаются на любой срок, но не более чем на текущий учебный год.

47. Доплаты, установленные педагогическому работнику Учреждения на очередной учебный год, при ухудшении качества соответствующей дополнительной работы могут быть отменены, а такая дополнительная работа – передана другому педагогическому работнику Учреждения в течение учебного года с соблюдением требований, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

48. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогических работников Учреждения и порядок их установления определяются в Приложении № 1 к Положению.

### **V. Стимулирующая часть оплаты труда**

#### **5.1. Общие положения**

49. Стимулирующая часть оплаты труда не является гарантированной частью заработной платы.

50. Решение об осуществлении работникам Учреждении выплат стимулирующего характера принимается Учреждением при наличии условий, предусмотренных Положением, в частности при наличии соответствующих денежных средств.

51. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника Учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

52. Учреждением предусматриваются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) надбавки,
- б) премии,

53. Выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые работникам Учреждения в соответствии с Положением, учитываются при расчете среднего заработка работника Учреждения в предусмотренном законом случаях.

54. Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться работникам Учреждения за счет:

- а) бюджетных средств,

б) средств от приносящей доход деятельности.

55. Выплаты стимулирующего характера Руководителю Учреждения устанавливаются и утверждаются приказом Министерства образования Московской области.

56. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на любой срок, но не более чем на текущий финансовый (календарный) год.

## **5.2. Стимулирующие выплаты за счет бюджетных средств**

57. Центральные исполнительные органы государственной власти Московской области предусматривают Учреждению бюджетные средства на установление стимулирующих выплат в размере от 1 до 30% основного фонда оплаты труда Учреждения.

58. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемая на выплату надбавок, доплат и премий Руководителю Учреждения, определяется и согласуется Министерством образования Московской области.

59. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются из:

а) фонда оплаты труда Учреждения на установление выплат стимулирующего характера, и

б) основного фонда оплаты труда (при наличии экономии).

60. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, за исключением Руководителя Учреждения, устанавливается в размере до 5-и кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

60.1 Учреждение предусматривает выплаты стимулирующего характера из бюджетных средств по коду финансового обеспечения 5 «Субсидии на иные цели» по мероприятию «Профессиональное обучение обучающихся общеобразовательных организаций Московской области» в общем размере не более 30% от основного фонда оплаты труда по данному мероприятию по показателям и размерам определенным в Приложении № 3 к Положению.

## **5.3. Стимулирующие выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности**

61. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения могут быть выплачены также из средств от приносящей доход деятельности в соответствии со сметой расходов по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения в размере до 5-и кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

62. Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет средств от платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, за исключением Руководителя Учреждения, устанавливается в размере до 5-и кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

## **5.4. Надбавки**

63. Надбавки устанавливаются за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, напряженность, интенсивность труда и другие



качественные показатели конкретного работника Учреждения, учитывая результаты труда.

64. Установление стимулирующих надбавок работникам Учреждения производится в целях усиления их материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также повышения уровня ответственности за порученную работу.

65. Размер надбавок определяется в процентном выражении от должностного оклада, тарифной ставки и их повышений и может быть установлен в абсолютной сумме.

66. Виды и размеры надбавок работникам Учреждения установлены в Приложении № 2 к Положению.

## **5.5. Премии**

67. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение результатов труда.

68. В Учреждении применяется:

а) **индивидуальное премирование**, отмечающее особую роль отдельных работников Учреждения, достигших высоких результатов работы и

б) **коллективное премирование**, направленное на мотивацию работников Учреждения.

69. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

70. Премирование работников Учреждения производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год, финансовый год по представлению руководителей структурных подразделений Учреждения.

71. Премии в соответствии с Положением начисляются как в процентном отношении от должностного оклада (ставки) за фактически отработанное время, так и в абсолютной сумме.

72. Размер премии определяется в индивидуальном порядке. Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени, в частности за все виды отпусков (основной (дополнительный) оплачиваемый, учебный, по беременности и родам, по уходу за ребенком, в связи с временной нетрудоспособностью).

73. Премия Руководителю Учреждения назначается приказом Министерства образования Московской области.

74. Показатели условий премирования определены в Приложении № 2 к Положению.

## **VI. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство ( кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Московской области, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья за счет средств федерального бюджета**

75. Размер федеральной выплаты за классное руководство ( кураторство) ( далее «Федеральная доплата за классное руководство») в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные

программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, составляет 5000,00 ( пять тысяч рублей) , но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства ( кураторства) в 2-х и более учебных группах) .

Федеральная доплата за классное руководство:

- не отменяет действующие региональные выплаты;
- выплачивается за каждую группу независимо от количества обучающихся в них;
- включается в расчет среднего заработка;
- выплачивается за фактически отработанное время;
- назначается на учебный год.

**VII. Размеры выплат гранта в форме субсидии  
по КФО 5 «Субсидии на иные цели» в целях обеспечения стимулирующих выплат  
педагогическим работникам  
за осуществление качественной подготовки кадров**

76. Грант на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам за осуществление качественной подготовки кадров осуществляются с соблюдением обязательств , в размерах и на период в соответствие с Соглашением ,заключенным между Учреждением и Министерством образования Московской области, так же не отменяет действующие региональные выплаты, включается в расчет среднего заработка, выплачивается в абсолютной сумме, без учета фактически отработанного времени.

**Размеры доплат  
за выполнение дополнительных работ,  
связанных с образовательным процессом и  
не входящих в круг основных обязанностей  
педагогических работников**

<b>Наименование доплат</b>	<b>% доплат от ставки заработной платы (должностных окладов) и их повышений педагогических работников в мес.</b>
За классное руководство в группах, осуществляющих обучение по программам среднего профессионального образования	не более 20
За проверку письменных работ: - по русскому языку и литературе - по математике - по иностранному языку, черчению и другим предметам с аккредитованными общеобразовательными программами	не более 15 не более 10 не более 10  Оплата производится пропорционально установленному объему учебной нагрузки (без учета консультаций). Педагогическим работникам, 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 кабинетами, в том числе учебными мастерскими, лабораториями (при отсутствии должности в штатном расписании)	не более 10
За заведование учебно-опытными участками (хозяйствами, теплицами (при отсутствии должности в штатном	не более 25

расписании)	
За заведование физкультурными (тренажерными, спортивными) залами, актовыми и конференц-залами)	не более 15
За руководство методическими, предметными и предметно-цикловыми комиссиями	не более 15
За консультации и дополнительные занятия с обучающимися	не более 10
За консультирование, рецензирование рефератов и других творческих работ обучающихся	не более 10
За руководство, подготовку и издание научных, научно-методического журналов, периодических изданий	не более 50
За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании) и обеспечение техники безопасности	
Заведование учебными мастерскими	не более 20
Заведование комбинированными мастерскими	не более 35
За подготовку обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, в том числе профессионального мастерства	не более 10
За подготовку обучающихся-победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований: - международных и всероссийских - областных	не более 50 не более 25
За подготовку и достижения обучающихся в научно-исследовательской работе (статьи, патенты, свидетельства, дипломы, экспонаты, модели, защиты диссертаций)	не более 50
За подготовку внешних рецензий, заключений учебных программ, публикаций, научно-исследовательских работ, учебно-методических рекомендаций	не более 15
За подготовку к урокам и другим видам учебных занятий, имеющих большую информативную емкость предмета	не более 5
За ведение экспериментальной и инновационной работы	не более 15
За реализацию научных, научно-методических проектов и инновационных образовательных проектов	не более 100
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
За организацию проезда обучающихся к месту учебы и обратно	не более 10

За организацию горячего питания обучающихся (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	не более 15
За организацию профориентации в образовательной организации	не более 15
За участие в работе по организации и проведению мероприятий различного уровня: -спортивных соревнований, конкурсов, выступлений -конференций, семинаров, круглых столов -цикла внеурочных занятий «Разговоры о важном»	не более 10 не более 20 не более 10
За участие в работе экспертных групп, в составе жюри и комиссий конкурсов и смотров различного уровня	не более 15
За работу в приемной комиссии	не более 70
За работу в качестве секретаря государственной экзаменационной комиссии, диссертационного совета	не более 15
За организацию трудового обучения, общественно-полезного труда и профориентацию в образовательной организации	не более 10
За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	не более 15
За работу с родителями обучающихся	не более 5
За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию обучающихся, музыкальному и творческому воспитанию (и отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	не более 30
За создание и обновление электронной базы данных на участников образовательного процесса	не более 20
За организацию проезда обучающихся к месту учебы и обратно	не более 10
За заведование очным, очно-заочным, заочным отделениями, отделением по специальности (по одной или нескольким родственным специальностям) педагогическим работникам при количестве обучающихся на отделении: -от 100 до 125 -от 126 до 150 -от 151 до 200	не более 25 не более 30 не более 35
За руководство специальным отделением по переподготовке специалистов среднего звена при количестве обучающихся на отделении: -от 30 до 50 -от 51 до 65	не более 20 не более 25 не более 30

-от 66 до 75 -от 76 до 100	не более 35
За работу по внедрению здоровьесберегающих технологий	не более 15
За работу по снижению заболеваемости детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	не более 20
За работу тьюторского сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	не более 30
За индивидуальную работу по социализации детей-инвалидов с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот	не более 20
За работу в особых условиях при проведении выездных мероприятий с обучающимися: слеты, сборы, походы, экскурсии и т.д.	не более 10
За наставничество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	не более 5
За сопровождение обучающихся на мероприятия различного уровня, в том числе за сопровождение детей-сирот в оздоровительные организации, организации труда и отдыха	не более 20
За работу по адаптации молодых специалистов	не более 10
За работу по обеспечению семейного воспитания детей-сирот	не более 10
За работу с сайтом организации по размещению и обновлению информации	не более 15
За ведение экспериментальной и инновационной работы	не более 15
За создание и обновление электронной базы данных на участников образовательного процесса	не более 20

## Размеры выплат стимулирующего характера

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в размере до 5-и кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки и их повышений. При этом выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующего фонда оплаты труда, предусмотренного Учреждению на установление стимулирующих выплат (от 1 до 30 % основного фонда оплаты труда) и из основного фонда оплаты труда (при наличии экономии). Размер выплат может быть разным по показателям, но не более вышеуказанного предела.

Наименование выплат	Источник выплат
<p><b>(А) НАДБАВКИ</b></p> <p><b>1. За сложность, напряженность и интенсивность работы</b></p> <p><b>Показатели:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• увеличенный объем работ по координации совместной работы по организации учебного процесса в удаленных структурных подразделениях,</li> <li>• организация внеурочной работы,</li> <li>• увеличенный объем работ по учету и планированию бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности,</li> <li>• осуществление мероприятий по освоению дополнительных участков бухгалтерского учета (обязанности не входящие в круг основных) с целью полной взаимозаменяемости,</li> <li>• увеличенный объем работ по обслуживанию компьютерной и множительной техники, находящихся в разных учебных корпусах,</li> <li>• увеличенный объем работ по ведению кадрового дела,</li> <li>• увеличенный объем работ по экономической деятельности,</li> <li>• увеличенный объем работ, связанных с оформлением договорных отношений с поставщиками,</li> <li>• организация летнего, каникулярного отдыха, труда обучающихся,</li> <li>• творческий подход к работе,</li> <li>• организация работы по тестированию обучающихся на употребление наркотических веществ,</li> <li>• тяжелые, вредные и опасные условия труда при отсутствии аттестации рабочих мест,</li> <li>• дополнительные обязанности секретаря педагогического совета, комиссии, совещаний, оформление локальных актов,</li> </ul>	<p>1) стимулирующая часть фонда оплаты труда: а) за счет средств бюджета и б) средств от приносящей доход деятельности</p> <p>2) основной фонд оплаты труда (при наличии экономии): а) за счет средств бюджета и б) средств от приносящей доход деятельности</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• организация работы по противопожарной безопасности,</li> <li>• организация работы профсоюзного комитета,</li> <li>• выполнение обязанностей, не входящих в круг основных по ремонту зданий, помещений,</li> <li>• увеличенный объем работ по проведению конкурентных закупок, оформление технической документации,</li> <li>• увеличенный объем работ по оформлению документов к награждению работников,</li> <li>• иные показатели сложности, напряженности и интенсивности работы.</li> </ul>	
<p><b>2. За качество выполняемых работ</b></p> <p><b>Показатели:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения,</li> <li>• организация и положительный результат в части повышения престижа Учреждения,</li> <li>• результативность учебной работы (результаты итоговой аттестации, ЕГЭ, качество знаний обучающихся с учетом статуса группы и трудности преподаваемой дисциплины, динамика учебных достижений обучающихся, в т.ч. на олимпиадах, конкурсах),</li> <li>• повышение уровня квалификации, профессиональной подготовки (прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования (для не имеющих такового) в целях высоких показателей качества работы,</li> <li>• результаты классного руководителя (положительный результат за посещаемостью учебных занятий, отсутствие отсева),</li> <li>• результаты работы экспертной комиссии по лицензированию,</li> <li>• хорошее состояние отчетно-планирующей документации,</li> <li>• качественная и своевременная сдача отчетной документации,</li> <li>• высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременное и качественное выполнение отчетной документации, заполнение журналов, ведение личных дел обучающихся),</li> <li>• участие и проведение ежегодных ярмарок профессий, проведение дня открытых дверей, хорошая подготовка Учреждения к новому учебному году,</li> <li>• образцовое содержание кабинета, учебных мастерских,</li> <li>• результат работы учебного процесса (по итогам выпуска), увеличение количества обучающихся на «хорошо» и «отлично», отсутствие пропусков по теоретическому и производственному обучению без уважительных причин,</li> <li>• иные показатели качества выполняемых работ.</li> </ul>	<p>1) стимулирующая часть фонда оплаты труда: а) за счет средств бюджета и б) средств от приносящей доход деятельности</p> <p>2) основной фонд оплаты труда (при наличии экономии): а) за счет средств бюджета и б) средств от приносящей доход деятельности</p>



**(Б) ПРЕМИИ**

**Показатели:**

- 1) в отношении качественных и количественных показателей работы применяются те же показатели, что и в разделе таблицы «Надбавки», а также
- 2) по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, учебный год, финансовый год.

Основной фонд оплаты труда (при наличии экономии) за счет:  
а) средств бюджета  
б) средств от приносящей доход деятельности

**Размеры выплат стимулирующего характера  
по КФО 5 «Субсидии на иные цели» по мероприятию  
«Профессиональное обучение обучающихся общеобразовательных  
организаций Московской области»**

Выплаты стимулирующего характера производятся из стимулирующего фонда оплаты труда, предусмотренного Учреждению на установление стимулирующих выплат (от 1 до 30 % основного фонда оплаты труда) и из основного фонда оплаты труда (при наличии экономии), предусмотренного по мероприятию «Профессиональное обучение обучающихся общеобразовательных организаций Московской области». Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в размере не более 50% ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки и их повышений.

<b>Наименование выплат</b>	<b>Источник выплат</b>
<b>1. За качество выполняемых работ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Участие и проведение открытых мероприятий ( мастер-классы, выставки, ярмарки),</li><li>• Иные показатели качества выполняемых работ.</li></ul>	1) стимулирующая часть фонда оплаты труда за счет средств субсидий на иные цели по мероприятию «Профессиональное обучение обучающихся общеобразовательных организаций Московской области». 2) основной фонд оплаты труда (при наличии экономии) по мероприятию «Профессиональное обучение обучающихся общеобразовательных организаций Московской области».