



Министерство образования Московской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Московской области «Подмосковный колледж «Энергия»
(ГАПОУ МО «ПК «Энергия»)

ПРИКАЗ

«30» 08 2019 г.

№ 544-01

Реутов

**Об утверждении и вводе в действие
Положения об оплате и стимулировании
труда работников Государственного
автономного профессионального
образовательного учреждения
Московской области «Подмосковный
колледж «Энергия» (ГАПОУ МО «ПК
«Энергия»)**

В соответствии с Уставом ГАПОУ МО «ПК «Энергия» утвержденным приказом министра образования Московской области от 11.01.2017 г. №20 и на основании протокола общего собрания трудового коллектива Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Московской области «Подмосковный колледж «Энергия» (ГАПОУ МО ПК «Энергия») от 29 августа 2019 г. протокол № 1/19

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате и стимулированию труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Московской области «Подмосковный колледж «Энергия» (далее-Положение).
2. Признать утратившим силу приказ директора Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Московской области «Подмосковный колледж «Энергия» от 05.02.2018 года № 54-01 «Об утверждении и вводе в действие Положения об оплате и стимулировании труда работников ГАПОУ МО «ПК «Энергия».
3. Заместителю директора по дистанционному обучению и международному сотрудничеству Толмачеву А.Н. опубликовать Положение на официальном сайте Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Московской области «Подмосковный колледж «Энергия».

4.Руководителям структурных подразделений ознакомить работников с Положением под роспись. Лист ознакомления представить в отдел кадров до 15 сентября 2019 г.

5.Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

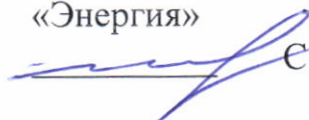
Директор



Н.В.Нерсисян

Исполнитель:
Гордун Виктор Павлович
8 (495) 249-24-52

Председатель Совета
трудового коллектива
работников ГАПОУ
Московской области
«Подмосковный колледж
«Энергия»

 С.В.Шаврова

Принято на общем собрании
трудового коллектива «20»
08 2019 г. Протокол № 4

Утверждаю
Директор ГАПОУ Московской области
«Подмосковный колледж «Энергия»


«30» 08 2019 г. Н.В. Нерсисян

Приказ от «30» 08 2019 г. № 622-01

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате и стимулировании труда работников Государственного автономного
профессионального образовательного учреждения Московской области

«Подмосковный колледж «Энергия»

(ГАПОУ МО «ПК «Энергия»)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Московской области «Подмосковный колледж «Энергия» (далее - Положение) разработано в соответствии с Гражданским кодексом РФ от 30.11.1994 № 51-ФЗ, Налоговым кодексом РФ от 31.07.1998 №146-ФЗ, Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Законом РФ от 03.11.2006 №174-ФЗ «Об автономных учреждениях», 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», Постановлениями Правительства Московской области от 27.12.2013 №1186/58, и внесенными изменениями от 29.08.2017 № 703/31, Уставом Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Московской области «Подмосковный колледж «Энергия» (далее – Учреждение), другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы, условия оплаты труда руководителя, его заместителей, условия выплаты материальной помощи. Заработная плата работников учреждения включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Установление ставок оплаты труда (должностных окладов) осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области, утвержденным Постановлением Правительства Московской области от

27.12.2013г. № 1186/58. Настоящее Положение вводится с даты его утверждения.

1.2 На основании решения Совета работников Учреждения в Положении. могут быть внесены изменения и дополнения в зависимости от объема финансирования по бюджету на текущий год. Настоящее Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета Московской области и от финансовых средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.3 Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год в пределах объема финансового обеспечения выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

1.4 Для осуществления стимулирующих и других выплат работникам Учреждения могут использоваться денежные средства, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.5 Директор Учреждения¹ заключает трудовые договоры с сотрудниками, предусматривающие конкретизацию показателей и критериев оценки их деятельности, размеров и условий назначения им выплат стимулирующего характера. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждения, работающих по трудовому договору.

1.6 Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Московской области², предельными размерами не ограничивается.

1.7 Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с нормативными документами и локально-правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации определяющими продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

1.8 Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и прочих условий.

1.9 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально

¹ В соответствии с Уставом учреждения, локальные нормативные акты, а также трудовые договора могут быть завизированы первым заместителем директора колледжа «Энергия».

² При условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации

отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10 Для принятия директором решения по выплате работникам Учреждения стимулирующих надбавок и премий создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности и качества труда работников) в составе: заместителей директора, руководителей структурных подразделений, представителей трудового коллектива.

Комиссия возглавляется председателем Совета работников Учреждения, состоит из двух подкомиссий. Первая подкомиссия рассматривает назначение стимулирующих надбавок и премий всем работникам, за исключением заведующих структурными подразделениями. Вторая подкомиссия рассматривает назначение стимулирующих надбавок и премий заведующим структурных подразделений. Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов оценки эффективности и качества труда работников утверждается приказом директора Учреждения.

1.11. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников в течение периода, не превышающего двух месяцев.

1.12. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя (учителя) продолжительностью свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменения в тарификацию. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате труда специалистов, привлекаемых для педагогической работы на условиях внешнего совместительства из других организаций, а также при выполнении внеклассной работы.

1.13. Выплата заработной платы работникам Учреждения осуществляется в два этапа:

- авансовый платеж до 25 числа месяца, за который осуществляется оплата;

- основной платеж до 10 числа месяца, следующего за месяцем, за который осуществляется оплата. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями сроки оплаты могут быть по согласованию с трудовым коллективом Учреждения перенесены.

Расчет по заработной плате с работниками, убывающими в очередной отпуск, производится за три дня до даты начала отпуска. Другие условия выплаты заработной платы регулируются положениями Коллективного договора и Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.14. Глоссарий понятий и терминов, используемых в данном Положении:

1.14.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества,

качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) выплачивается с учетом отпускных.

1.14.2. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, ставки по квалификационным уровням рассчитываются в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Законом Московской области № 94/2013-ОЗ «Об образовании» в редакции Постановления Правительства Московской области от 16.05.2014 №343/17 «О внесении изменений в Постановление Правительства Московской области от 27.12.2013 № 1186/58 «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Московской области» и на основе осуществления дифференциации должностей, включенных в штатное расписание Учреждения.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА, ОПЛАТА ТРУДА.

2.1. Вознаграждение за труд.

2.1.1. Основная составляющая заработной платы - это оклад (тарифная ставка), который является ее базовой и неизменной частью и устанавливается исходя из квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы. Критериями квалификации работника являются уровень его образования (профессиональная подготовка) и наличие опыта практической работы (стажа), которые в совокупности являются необходимыми условиями для выполнения работником своих должностных обязанностей. Еще одним критерием установления размера вознаграждения за труд является сложность выполняемой работы, профессионализм и продуктивность, способность работника решать задачи определенной степени сложности, ответственность и самостоятельность работника при выполнении им трудовой функции, способствующие достижению устойчивых результатов труда.

2.1.2. Основанием для начисления заработной платы служат документы, которые:

- устанавливают систему, форму и размер оплаты труда работника (штатное расписание, тарификационная ведомость, приказы о приеме на работу, трудовые договоры, эффективные контракты и т.д.);

- подтверждают выполнение норм выработки (табели учета рабочего времени, приказ по колледжу «Энергия» об установлении педагогической нагрузки и т.п.);

- влияют на сумму заработной платы в конкретном месяце (приказы о поощрении, служебные записки и т.п.).

2.1.3. Дифференциация должностей при делении работника на категории, учитывающие степень ответственности выполняемых работ и занимаемой

должности осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, соответствующей профессии или специальности.

Все предусмотренные штатным расписанием должности соответствуют уставным целям Учреждения.

Штатное расписание утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности работников Учреждения.

2.1.4. Оплата труда применяется в Учреждении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии со штатным расписанием, тарификационной ведомостью, условиями эффективных контрактов, с произведенными ими трудовыми затратами (нормами) и результатами труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

2.1.5. Директору Учреждения предоставляется право устанавливать оплату труда высококвалифицированным рабочим, выполняющим важные и ответственные работы, исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих организаций в соответствии с меж разрядными тарифными коэффициентами, тарифными ставками по разрядам тарифной сетки по оплате труда рабочих организаций.³ Педагогическим работникам организаций в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в должностные оклады включена ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей.

2.2. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)

2.2.1. Ставки заработной платы (должностные оклады), установленные руководящим работникам и специалистам Учреждения, повышаются:

1) на 10 процентов: работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

2) на 20 процентов: работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю Учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин); руководящим работникам и специалистам, имеющим почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник образования Московской области»; руководящим работникам, имеющим другие почетные звания:

³ Перечень профессий высококвалифицированных рабочих организаций, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которых может производиться исходя из 9-10 разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих, устанавливается Министерством образования Московской области по согласованию с Комитетом по труду и занятости населения Московской области.

«Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания Российской Федерации, 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 организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Работникам, имеющим почетные звания, не указанные выше, повышение оплаты труда производится только при условии соответствия почетного звания профилю организации, а специалистам - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.2.2. При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

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

2.2.4. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится на основании приказа директора Учреждения (первого заместителя директора) со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для изменения должностного оклада (тарифной ставки):

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы (должностного оклада); при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

- при присуждении ученой степени - со дня вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

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

- 1) на 15-20 процентов (15 процентов - всем работникам, кроме педагогических работников; 20 процентов - педагогическим работникам) при осуществлении образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и дополнительным общеобразовательным программам, адаптированным для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями

опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, (далее - ограниченные возможности здоровья);

2) на 20 процентов - работникам, осуществляющим обучение детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, (в случае имеющих групп для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей);

3) на 35-40 процентов (35 процентов - всем работникам, кроме педагогических работников; 40 процентов - педагогическим работникам) - в профессиональных образовательных организациях, имеющих группы для детей - сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, с ограниченными возможностями здоровья;

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

5) на 20 процентов - педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, а также индивидуальное обучение на дому детей - инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий;

6) на 15 процентов - старшим мастерам и мастерам производственного обучения реализующих программы обучения профессиям программы подготовки рабочих и специалистов для организаций черной и цветной металлургии.

2.2.6. В случаях, когда работникам организаций 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.

2.2.7. Размеры установленных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат работникам организаций, устанавливаемые в процентах к ставкам заработной платы (должностным окладам) и тарифным ставкам, определяются исходя из ставки заработной платы (должностного оклада) и тарифной ставки и их повышений, предусмотренных настоящим разделом.

2.3. Доплаты и надбавки.

2.3.1. Доплатой является выплата компенсационного характера, назначаемая за повышенную интенсивность труда или за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и возмещающая потенциальные потери работника по независящим от него причинам.

2.3.2. Надбавка – денежная выплата, систематически начисляемая работнику сверх должностного оклада (ставки). Надбавки устанавливаются работникам Учреждения на основании приказа директора Учреждения (первого заместителя директора) и отражаются в условиях трудового договора (эффективного контракта).

2.3.3. Доплаты компенсационного характера могут быть установлены за:

- работу в выходные и праздничные дни;
- работу в ночное время;
- сверхурочную работу;
- при переводе на другую нижеоплачиваемую работу;
- расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- работу в тяжелых, опасных, вредных условиях труда;
- совмещение профессий (должностей);
- в связи с подвижным разъездным характером работы.

2.3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника производится по соглашению между работником и работодателем с учетом содержания и характера дополнительной работы. Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу) или заработной плате работника на основании приказа по Учреждению, содержащего сведения об объеме, сроках и оплате за выполняемую дополнительную работу.

2.3.5. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника имеет место, когда отсутствующий работник не выполняет трудовую функцию, предусмотренную трудовым договором, но за ним сохраняется его место работы, а замещающий его работник выполняет и свои обязанности, и работу временно отсутствующего работника на основании личного заявления и согласия работодателя, отраженного в приказе директора Учреждения (первого заместителя директора).

2.3.6. Обязанности отсутствующего работника могут быть возложены как на одного работника, так и на несколько работниками. Если исполняющий данные обязанности работник освобождается от основной работы, то это является временным переводом на другую работу, а не выполнением дополнительной работы. Если же работник исполняет обязанности по вакантной должности без освобождения от основной работы, то в данном случае, это оформляется приказом по Учреждению как совмещение профессий (должностей), либо расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, на основании личного заявления (служебной записки руководителя структурного подразделения с отметкой о согласии работника) и согласия работодателя.

2.3.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника в части выполнения указанной дополнительной работы, производится от должностного оклада (ставки) дополнительной работы.

2.3.8. Виды, размеры, доплат педагогических работников определяются руководителем организации в соответствии с перечнем доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника Учреждения, в размере до 100 процентов от ставки заработной платы (должностного оклада) (Приложение 1).

2.3.9. Педагогическим работникам на которых возложены приказом директора учреждения обязанности куратора (классного руководителя) с наполняемостью 25 человек устанавливается доплата согласно локального нормативного акта. Размер доплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся для классов (классов-комплектов) с наполняемостью, менее указанной.

Наполняемость классов учитывается по состоянию на первое число отчетного месяца соответствующего учебного года.

На каникулярный период наполняемость классов учитывается по состоянию на первое число месяца, предшествующего каникулам.

2.3.10. Приказ об установлении надбавок работникам формируется на основании решения директора Учреждения, либо на основании решения рабочей Комиссии по выполнению критериев и показателей эффективности труда работников Учреждения.

2.3.11. Доплаты, надбавки стимулирующего характера за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, осуществляются в пределах годового объема средств, выделяемых бюджетом Московской области на оплату труда. Кроме того, директор Учреждения имеет право направлять средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на выплату доплат и надбавок.

2.3.12. Доплаты устанавливаются приказом директора Учреждения по предоставлению руководителя структурного подразделения с согласия работника. Доплаты устанавливаются на срок выполнения дополнительной работы, в абсолютной сумме либо в процентах к базовой оплате труда работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон в пределах штатного расписания.

2.3.13. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты до 12 процентов должностного оклада (тарифной ставки)⁴.

2.3.14. За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) работникам Учреждения устанавливаются доплаты в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за час работы в ночное время.

⁴ Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом результатов специальной оценки условий труда и мнения представительного органа работников.

2.3.15. Надбавка в размере 30 процентов к должностным окладам устанавливается работникам культуры в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, а также работникам культуры в образовательных учреждениях, имеющим почетные звания. Работникам культуры в образовательных учреждениях, расположенных в городах и поселках городского типа, устанавливается надбавка в следующих размерах:

- 15 процентов – при стаже работы по специальности от 1 года до 5 лет;
- 25 процентов – при стаже работы по специальности от 5 до 10 лет;
- 30 процентов – свыше 10 лет работы по специальности.

2.3.16. Работникам Учреждения в размере 115 процентов ставки заработной платы (должностного оклада) выплачивается ежемесячная надбавка за выполнение работ по разработке, апробации и внедрению новых федеральных государственных образовательных стандартов, программ, модулей, методик и технологий подготовки кадров, за осуществление образовательной деятельности по программам повышения квалификации руководящих и педагогических работников профессиональных образовательных организаций Российской Федерации по перечню профессий ТОП-50 в соответствии со стандартами Ворлдскиллс в области строительства педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций

2.3.17. Установленные доплаты и надбавки выплачиваются ежемесячно, при одновременном сохранении надбавок и доплат за классное руководство педагогическим работникам. На установленные размеры вознаграждения не начисляются другие виды выплат и надбавок.

2.4. Установление стимулирующих выплат.

2.4.1. В Учреждении предусматриваются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.4.2. Стимулирующие выплаты должны отвечать уставным задачам Учреждения, не противоречить действующему законодательству и назначаются за:

- высокий уровень квалификации;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- сложность, напряженность и трудоемкость работы;
- классность (водителям);
- выполнение особо важной (срочной) работы;
- образцовое выполнение трудовых обязанностей;
- новаторство в труде;
- высокое профессиональное мастерство и качество работы;
- достижения в труде и высокий уровень квалификации;
- внедрение дистанционных технологий;
- организацию мероприятий различной направленности;
- осуществление режима экономии потребления энергоресурсов в хозяйственно-финансовой деятельности Учреждения;
- развитие и укрепление материально-технической базы Учреждения;

- инициирование и участие в организации новых направлений внебюджетной деятельности;

- привлечение внебюджетных средств на счета Учреждения;
- осуществление контроля за расходованием (использованием) материально-технических запасов (ресурсов) Учреждения;
- внедрение прогрессивных форм и методов

2.4.3. Установление стимулирующих выплат, в том числе премиальных выплат, работникам Учреждения производится с учетом: показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами Учреждения; целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами; мнения представительного органа работников организации с учетом положения коллективного договора.

2.4.4. Стимулирующие выплаты могут быть установлены директором Учреждения как в твердой денежной сумме, так и в процентах от оклада (тарифной ставки), от выполняемого объема работы, с учетом финансового обеспечения.

2.4.5. Решение об установлении стимулирующих выплат выносится на основании письменных ходатайств (служебных записок) руководителей структурных подразделений. Инициатором установления работнику выплаты стимулирующего характера может являться как директор Учреждения, так и его заместители (по направлению деятельности).

2.4.6. Учреждение в пределах выделенных бюджетных ассигнований на указанные цели самостоятельно определяет размер стимулирующих выплат и порядок их осуществления.

2.4.7. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие показатели в работе устанавливаются приказом директора (первого заместителя директора) на определенный период времени (на постоянной основе до приказа о снятии или изменении законодательства, на календарный год, квартал и т.п.). на основании решения рабочей Комиссии по выполнению критериев и показателей эффективности труда работников Учреждения.

2.4.8. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с критериями:

- за счет государственного задания согласно Приложения № 2.
- за счет предпринимательской и иной приносящий доход деятельности согласно Приложения № 3.

2.4.9. Премирование, производится за личный вклад работника в результаты деятельности Учреждения по представлению руководителя структурного подразделения. Текущее премирование по установленным показателям может производиться по результатам работы за месяц, квартал, год, а также за периоды иной продолжительности. Премии выплачиваются работникам на основании приказа директора Учреждения (первого заместителя директора).

2.4.10. Приказ о премировании формируется исходя из сведений о целесообразности поощрения работников, отраженных в служебной записке руководителя структурного подразделения на имя руководителя Учреждения и

может содержать информацию о размере премирования как в процентном соотношении к должностному окладу (ставке), так и в фиксированной сумме.

Премирование работников Учреждения может осуществляться как за счет средств бюджета Московской области, направляемых на оплату труда в рамках выполнения государственного задания, так и за счет средств от приносящей доход деятельности, а также иных средств, при условии их наличия.

2.4.11. Премирование работника может осуществляться по одному или нескольким основаниям:

- сложность и напряженность труда;
- своевременное, добросовестное, качественное выполнение трудовых обязанностей;
- качественное и оперативное выполнение важных (срочных) заданий, поручений;
- достижение определенных финансово-экономических результатов;
- по итогам финансовых периодов хозяйственной деятельности Учреждения;
- подготовку и проведение на высоком уровне мероприятий местного, областного и федерального значения;
- личное участие и подготовку обучающегося контингента, показавшего высокие результаты знаний и профессионального мастерства в мероприятиях местного, регионального, федерального или международного значения;
- личный вклад в проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

2.4.12. Кроме вышеперечисленного, премирование может осуществляться за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (приложение № 2):

- к праздничным датам – Дню Учителя, Новому году, 23 февраля, 8 марта, профессиональным праздникам работников и пр.;
- к юбилейным датам;
- к юбилеям со дня рождения, трудовой деятельности и в связи с уходом на пенсию.

2.4.13. Критерием оценки качества работы, являются поощрения, награждение знаками отличия, занятие призовых мест в мероприятиях, участие в программах федерального, регионального и местного значения, а также другие аналогичные отличия.

Критериями интенсивности и высокой результативности труда являются:

- непосредственное участие в обеспечении высококачественного учебного процесса;
- подготовке учащихся и студентов, участвующих и показавших высокие результаты знаний, профессионального мастерства в мероприятиях регионального и местного значения; организация и участие в проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- проявление инициативы, принятие нестандартных решений, направленных на достижение высоких результатов деятельности Учреждения;

- обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения и т.д.

- наличие у работника мотивации к повышению уровня профессионального образования, в том числе и посредством участия в различных образовательных мероприятиях (семинары, круглые столы, деловые игры, вебинары, курсы повышения квалификации и т.д.)

2.4.14. При наличии у работника дисциплинарных нарушений, замечаний по качеству выполняемой работы, нарушений деловой этики, оформленных приказом директора Учреждения (первого заместителя директора), либо отсутствии оснований для премирования за рассматриваемый период, премирование работника не производится.

2.4.15. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя организации, устанавливается в размере до 4-х кратного размера ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки.

2.4.16. Размер ежемесячных стимулирующих выплат, направляемых за счет средств от внебюджетной деятельности на выплаты стимулирующего характера работникам устанавливается исходя из ставки заработной платы (должностного оклада), тарифной ставки и размером не ограничивается.

2.5.Сверхурочная работа.

2.5.1. Сверхурочной является работа, выполняемая по инициативе работодателя и с письменного согласия работника за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

2.5.2 Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере:

- работникам, получающим месячный оклад:
- за первые два часа - в размере полуторной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада;
- за последующие часы - в размере двойной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада.

2.5.3. По письменному желанию работника и с согласия работодателя, вместо доплаты за сверхурочную работу может быть предоставлено дополнительное время отдыха в количестве часов, отработанных сверхурочно. В этом случае такие часы оплачиваются в одинарном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

2.6. Оплата труда за работу в выходные и праздничные дни

2.6.1. Выходными являются дни еженедельно предоставляемого непрерывного отдыха. Перечень праздничных нерабочих дней на территории Российской Федерации установлен ч. 1 ст. 112 ТК РФ.

2.6.2. За привлечение к работе в выходные и праздничные дни работнику производится доплата в двукратном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам;
- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад);

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы сверх должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.6.3. Вместо повышенной оплаты работнику по его заявлению может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха подлежит оплате в том месяце, в котором работник его использовал. Если для работника суббота и (или) воскресенье не являются выходными днями, а выходные предоставляются ему в другие дни недели, то в таком случае суббота и воскресенье являются для работника рабочими днями и оплачиваются в одинарном размере. Если трудовым договором установлен режим рабочего времени, предусматривающий работу в праздничные дни (например, сменный график работы), то и в этом случае часы, отработанные в праздничные дни, оплачиваются не менее чем в двойном размере.

2.7. Оплата труда за работу в ночное время

2.8.1. Под выражением «работа в ночное время» следует понимать выполнение работником своих должностных обязанностей с 22-00 до 6-00 часов. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

2.8.2. При расчете оплаты труда за ночные часы к части должностного оклада (ставки) применяется коэффициент – 1,35. Расчет оплаты труда за работу в ночное время работникам Учреждения производится исходя из среднегодовой нормы рабочего времени в ночные часы.

2.8. Режим ненормированного рабочего дня

2.9.1. Режимом ненормированного рабочего дня является особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению руководителя Учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

2.9.2. Ненормированный рабочий день. Установление режима ненормированного рабочего дня отражается в трудовом договоре. За работу в режиме ненормированного рабочего дня работникам Учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не менее трех календарных дней.

2.9. Оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

По результатам специальной оценки условий труда работникам Учреждения может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней, установлена доплата не менее 4% должностного оклада (ставки), а также установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

2.10. Оплата труда директора Учреждения и его заместителей

2.11.1. Оплата труда Директора Учреждения осуществляется на основании трудового договора (эффективного контракта), заключенного с Министерством образования Московской области.

2.11.2 Выплаты производятся за счет средств субсидии, предоставляемой Учреждению бюджетом Московской области на финансовое обеспечение государственного задания. Материальное стимулирование директора Учреждения осуществляется за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности в размере 2-5% от общего стимулирующего фонда.

Основанием для премирования руководителя за счет средств субсидии является соответствующий Приказ Министерства образования Московской области. Материальное стимулирование руководителя Учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется на основании решения Наблюдательного Совета Учреждения или решения трудового коллектива и приказа Министерства образования Московской области.

2.11.3 Порядок установления стимулирующих выплат директору Учреждения, в том числе показатели и критерии оценки деятельности руководителя организации, определяется Министерством образования Московской области.

2.11.4 Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора и средней заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора и его заместителей) устанавливается за отчетный год в кратности от 1 до 6.

2.11.5 Оплата труда заместителей директора Учреждения осуществляется на основании эффективного контракта, заключенного с директором.

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

2.11. Установление порядка и условий почасовой оплаты труда

2.12.1 Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с действующими правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации, определяющими продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

2.12.2. Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и прочих условий.

2.12.3. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

1) за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) за часы педагогической работы, отработанные учителями, преподавателями, воспитателями при работе с обучающимися по очно-заочной и заочной форме обучения по программам общего образования и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации.

2.12.4. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, преподавателя, воспитателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.12.5. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, а для преподавателей организаций профессионального образования - путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

2.12.6. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, с применением следующих коэффициентов: Профессор (доктор наук) 0,097; доцент, кандидат наук - 0,978;

Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размеров тарифной ставки первого разряда тарифной сетки по оплате труда рабочих

2.12.7. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, членов экспертных групп аттестационных комиссий, а также рецензентов конкурсных работ проводится по ставкам часовой оплаты труда.

2.12. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

2.13.1. Обязанность по выполнению работ различной квалификации может быть возложена на конкретного педагогического работника в рамках его профессии или должности, при этом труд работника оплачивается в соответствии с его квалификацией. При временном замещении иной должности работником из числа административно-управленческого аппарата или обслуживающего персонала, труд работника оплачивается исходя из должностного оклада (ставки) замещаемой должности.

2.13.2. Основанием для оплаты труда в этом случае является приказ руководителя Колледжа и письменное согласие работника (в форме личного заявления, либо в форме ознакомительной надписи в приказе руководителя).

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ.

3.1. Меры, направленные на обеспечение социальной защищенности работников Учреждения, обеспечиваются финансированием из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, на основании решения директора Учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива.

3.2. Основанием принятия решения об оказании мер по обеспечению социальной защищенности работников Учреждения является письменное обращение работника на имя директора Учреждения. По результатам рассмотрения обращения, в случае положительного решения издается приказ по Учреждению.

3.3. К мерам социальной защищенности относится деятельность по финансовой помощи работникам Учреждения (в том числе прямая материальная помощь работникам), с учетом их трудового вклада в деятельность Учреждения, и определяются в зависимости от конкретного случая.

3.4. Материальная помощь выделяется работнику при следующих обстоятельствах (Приложение 4):

- по случаю стихийного бедствия (пожар, несчастный случай в быту, кража и пр.) при наличии подтверждающих документов из органов МВД России (МЧС и пр.);

- по случаю смерти работника семье умершего при наличии копии свидетельства о смерти и копий документов, подтверждающих родство;

- по случаю смерти близких родственников работника на ритуальные услуги при наличии копии свидетельства о смерти и копий документов, подтверждающих родство;

- родителю (работнику Учреждения, проработавшему более трех лет) в связи с рождением ребенка, при наличии справки с места работы второго родителя об отсутствии выплат материальной помощи по тому же поводу;

- в связи с несчастным случаем, получением травмы;

- в связи с необходимым лечением (в том числе санаторно-курортном), операцией, приобретением дорогостоящих лекарственных препаратов, при наличии копии договора с медицинским учреждением, копий финансовых документов и пр.;

- в связи с регистрацией брака;

- в связи с тяжелым материальным положением семьи работника и т.п.

3.4. В отдельных случаях для работника Учреждения может быть заключен договор по добровольному медицинскому страхованию.

3.5. Материальная помощь работникам Учреждения включается в состав расходов на оплату труда и может быть выплачена исключительно за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, при этом страховые взносы не удерживаются в следующих случаях:

- с материальной помощи, не превышающей 4 000 рублей за налоговый период;

- с единовременной материальной помощи, выплаченной в течение первого года в связи с рождением (усыновлением) ребенка родителям (усыновителям, опекунам) в размере не более 50 000 рублей на каждого ребенка;

- с единовременной материальной помощи на возмещение материального ущерба или вреда здоровью в связи со стихийным бедствием или другим

чрезвычайным обстоятельством при наличии соответствующих документов (справка СЭС, пожарной службы, милиции и т.п.);

- с материальной помощи в связи со смертью работника или члена (членов) его семьи.

4. ОГРАНИЧЕНИЕ УДЕРЖАНИЙ ИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

4.1. Удержание неотработанного аванса, выданного в счет заработной платы.

Работодатель вправе удержать неотработанный аванс не позднее месяца со дня окончания срока, установленного для его возвращения. Решение об удержании оформляется приказом, в случае согласия работника, оформленного личным заявлением.

4.2. Удержание сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права), может быть взыскана с него, если была допущена счетная ошибка. Удержание из-за счетной ошибки производится с согласия работника, оформленного личным заявлением, в течение 30 календарных дней с момента ее обнаружения.

4.3. Удержание за неотработанные дни отпуска при увольнении.

Работодатель вправе удерживать из заработной платы работника, начисленной при увольнении, его задолженность за неотработанные дни отпуска, который был предоставлен авансом. При увольнении работника до окончания рабочего года, за который он уже использовал ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе удержать часть оплаты предоставленного авансом отпуска. Если работодатель не может удержать излишне выплаченную сумму за неотработанные дни отпуска в связи с отсутствием или недостаточностью суммы выплаты, причитающейся работнику при увольнении, последний может возместить ее в добровольном порядке. Из выплат, причитающихся работнику при увольнении, работодатель вправе удержать не более 20 процентов суммы после вычета НДФЛ. Если размер задолженности превышает 20 процентов заработной платы, то сумма превышения может быть погашена работником добровольно.

4.4. Удержание излишне выплаченной заработной платы

Взыскание с работника излишне выплаченной заработной платы допускается в следующих случаях:

- допущена счетная ошибка;
- заработная плата излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Ограничение распространяется только на взыскание заработной платы, т.е. вознаграждения за труд, компенсационных и стимулирующих выплат. При каждой выплате заработной платы работодатель может удержать не более 20 процентов причитающейся работнику суммы на основании распоряжения (приказа) об удержании суммы до полного погашения работником задолженности. Оплата труда педагогических работников Колледжа

производится по «балльной» системе в соответствии с условиями эффективных контрактов и норм настоящего Положения.

4.5. Удержания по исполнительным документам

Суммы удержаний по исполнительным документам подлежат взысканию со всего дохода работника за вычетом НДФЛ (заработная плата, премии, доплаты, надбавки и т.д.) в соответствии с действующим законодательством. Суммы, удержанные по исполнительному листу, перечисляются получателю одновременно с выплатой заработной платы.

5. ПОРЯДОК, МЕСТО И СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И РАСЧЕТА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

5.1. Выплата заработной платы

Заработная плата выплачивается работникам дважды в месяц не позднее 10-го и 25-го (аванс) числа месяца. Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, ее выплачивают накануне этого дня. Выплата заработной платы производится работникам в соответствии с формой расчетного листка.

При каждой выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором содержатся:

- 1) составные части заработной платы за соответствующий период;
- 2) размеры иных начисленных сумм;
- 3) размеры и основания произведенных удержаний;
- 4) общая денежная сумма, подлежащая выплате.

Расчетные листки выдаются на момент окончательной выплаты заработной платы за месяц, не позднее 10-го числа каждого следующего месяца, на руки каждому работнику. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях), переводится на счет работника в кредитной организации, указанной им в заявлении и зачисляется на пластиковую карту.

Расчет по заработной плате с увольняемыми работниками производится за три дня до даты начала отпуска. Другие условия выплаты заработной платы регулируются положениями Коллективного договора и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Выплаты при увольнении.

При увольнении по любому из оснований все суммы, причитающиеся работнику (в том числе зарплата за отработанный период), должны быть выплачены ему в день прекращения трудовых отношений. В случае отсутствия работника в день увольнения выплаты производятся не позднее дня, следующего за тем днем, когда он предъявит требование о расчете.

6. ОТЧЕТНОСТЬ И РАСЧЕТЫ С БЮДЖЕТОМ И ВНЕБЮДЖЕТНЫМИ ФОНДАМИ ПРИ ВЫПЛАТЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

6.1. Расчеты с бюджетами различных уровней и внебюджетными фондами.

Учреждение является налоговым агентом для своих работников при уплате налога на доходы физических лиц.

Налогом на доходы физических лиц (далее – НДФЛ) облагаются все доходы налогоплательщика, полученные им в течение налогового периода (календарного года). При расчете НДФЛ работнику может быть предоставлен

стандартный налоговый вычет (ст. 218 Налогового Кодекса РФ). Стандартные налоговые вычеты предоставляются на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих право работника на их получение. Кроме того, работнику также может быть предоставлен имущественный налоговый вычет (ст. 220 НК РФ) на основании личного заявления и уведомления из ИФНС. Страховыми взносами в ПФР, ФСС РФ, ФОМС, облагаются выплаты, произведенные в рамках трудовых отношений и договоров гражданско - правового характера.

6.2. Отчетность.

В состав отчетности по оплате труда включаются:

- форма РСВ-1 ПФР по взносам в Пенсионный Фонд России и Медстрах (в том числе и персонифицированная пенсионная отчетность);
- форма 4-ФСС по взносам в соцстрах (в том числе по травматизму);
- справки по форме 2-НДФЛ по налогу на доходы физических лиц - документ, содержащий сведения о доходах физлиц истекшего налогового периода и суммах налога, исчисленного, удержанного и перечисленного в бюджетную систему РФ;
- форма 6-НДФЛ - расчеты по суммам налога на доходы физических лиц, исчисленных и удержанных налоговым агентом.

Форма РСВ-1 ПФР подлежит сдаче в территориальное отделение Пенсионного Фонда РФ в электронном виде ежеквартально не позднее 20-го числа второго календарного месяца, следующего за отчетным периодом.

Форма 4-ФСС подлежит сдаче в территориальное отделение ФСС России на бумажном носителе и в электронном виде ежеквартально, не позднее 20-го числа месяца, следующего за отчетным периодом на бумажном носителе и 25-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, - в электронном виде.

Форма 4-ФСС РФ объединяет отчетность по двум видам страховых взносов:

- по взносам на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- по взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Все доходы, которые выплачиваются работникам учреждения, отражаются в карточке по учету доходов и налога на доходы физических лиц (далее- НДФЛ) (Приложение к письму ПФР № АД-30-26/16030, ФСС РФ № 17-03-10/08/47380 от 09.12.2014г.).

Форма 2-НДФЛ представляется в электронном виде в налоговый орган по месту регистрации учреждения ежегодно до 1 апреля года, следующего за отчетным периодом. Форма 6-НДФЛ подлежит представлению в электронном виде в налоговый орган ежеквартально до последнего дня месяца, следующего за отчетным периодом.

Приложение № 1

Приказ № ~~222-01~~ от 02.01.2021

Перечень доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического персонала Учреждения

№ п.п.	Наименование доплат	% от должностного оклада(ставки заработной платы)
1	За классное руководство	не более 20
2	За проверку тетрадей и письменных работ в группах, обучающихся по программам среднего профессионального образования - по русскому языку; - по математике; - по иностранному языку, черчению и другим общеобразовательным предметам. Оплата производится пропорционально установленному объёму учебной нагрузки. 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	не более 15
3	За заведования элементами инфраструктуры, в которых требуется постоянное обновление содержание оформления, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования: - кабинетами - лабораториями (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании)	не более 20
4	За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании) и обеспечение техники безопасности в них: - заведование учебными мастерскими - заведование комбинированными мастерскими	не более 20
5	За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	не более 20
6	За осуществление инклюзивного обучения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в классах (группах), реализующих основные образовательные программы	не более 20

7	Проведение лекционного потокового обучения	30 (почасовая за каждую присоединённую группу, сверх оплаты за основную группу)
8	Подготовка, проведение, участие в демонстрационном экзамене, его результативность (количество успешно сдавших не менее 50% от подготавливаемой группы)	Не более 30
9	Работа в электронных и/или дистанционных образовательных системах – использование дистанционных технологий (техническая поддержка авторского курса, программы, модуля и т.п.)	Не более 30 (почасовая)

Примечание:

Директор Учреждения (первый заместитель директора) может возложить на педагогического работника с его письменного согласия выполнение дополнительных работ, поименованных в настоящем Положении, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника. Размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, самостоятельно определяются директором (первым заместителем директора) Учреждения в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Дополнительная оплата, установленная педагогическому работнику на очередной учебный год, при ухудшении качества работы может быть отменена и (или) передана другому педагогическому работнику в течении учебного года с учетом положений ТК Российской Федерации.

Перечень стимулирующих выплат педагогическим работникам, которые могут быть осуществлены за счет средств государственного задания

№ п/п	Наименование выплат	% от должностного оклада(ставки заработной платы)
1.	За подготовку и участие обучающихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам: конкурсы профессионального мастерства World Skills Всероссийская Олимпиада профессионального мастерства, Абилимпикс и др.	Не более 20
2.	Работа в электронных и/или дистанционных образовательных системах - использование на уроках имеющихся в системе готовых ресурсов - создание собственных электронных учебно-методических комплексов (за каждое ЭУМК)	Не более 20
3.	Дополнительные методические разработки, методические пособия для эффективного использования в образовательном процессе.	Не более 20
4.	Применение новых образовательных технологий в профессиональной деятельности: - проектная деятельность; - здоровьесберегающие; - информационно-коммуникативные технологии.	Не более 20
5.	Участие в реализации программ дополнительных образовательных услуг (ДОУ), 60-80%, привлеченных обучающихся 80-100%, привлеченных обучающихся	Не более 10 Не более 20
6.	Демонстрация педагогического опыта, наставничество, мастер – классы и т.п.	Не более 15
7.	Получение дополнительного профессионального образования	Не более 20
8.	За участие в работе по организации и проведению мероприятий муниципального, областного, федерального уровня	Не более 20

9.	За участие в работе экспертных групп, в составе жюри и комиссий, конкурсов и смотров различного уровня.	Не более 10
10.	За сопровождение обучающихся на мероприятиях различного уровня.	Не более 20
11.	За работу по профориентации	Не более 10

Примечание:

Наличие дисциплинарного взыскания, наложенного в письменном виде, аннулирует выплаты стимулирующего характера.

Приложение №3

Приказ № 622.08 от 30.08.19

Перечень стимулирующих выплат педагогическим работникам, которые могут быть осуществлены за счет средств предпринимательской и иной приносящий доход деятельности

№ п/п	Наименование выплат	% от должностного оклада(ставки заработной платы)
1.	Работа в электронных и/или дистанционных образовательных системах - создание авторского заочного курса, программы повышения квалификации, профессиональной подготовки, профессиональной переподготовки.	Не более 100 разовая (+7% от стоимости обучения с каждого обучающегося, привлеченного педагогом к прохождению курса)

Примечание: Наличие дисциплинарного взыскания, наложенного в письменном виде, аннулирует выплату стимулирующего характера.

Приложение №4

Приказ № 622-08 от 30.08.19

Перечень материальной помощи, которая может быть осуществлена работникам Учреждения за счет средств предпринимательской и иной приносящей доход деятельности

№ п.п.	Наименование выплат	% от должностного оклада(тарифной ставки)
1.	К юбилейной дате (от 50 лет, далее каждые 5 лет): при стаже работы в Учреждении до 5 лет при стаже работы в Учреждении от 5 до 10 лет при стаже работы в Учреждении свыше 10 лет	не более: 50 80 100
2.	В связи с необходимым лечением (в том числе санаторно-курортном), операцией, приобретением дорогостоящих лекарственных препаратов, при наличии копии договора с медицинским учреждением, копий финансовых документов и пр.	не более 500
3.	Материальная помощь при вступлении в брак	не более 50
4.	Материальная помощь при рождении ребенка	не более 50
5.	Материальная помощь в случае смерти члена семьи (родитель, супруг (супруга), дети)	не более 100
6.	Материальная помощь при выходе работника на пенсию: при стаже работы в Учреждении до 5 лет при стаже работы в Учреждении от 5 до 10 лет при стаже работы в Учреждении свыше 10 лет	не более: 50 100 150
7.	Материальная помощь в случае смерти работника (выплата производится супругу (супруге))	не более 100
8.	Материальная помощь в случае стихийных бедствий, которые нанесли вред имуществу работника, в связи с тяжелым материальным <u>положением семьи работника и т.п.</u>	не более 100

Примечание:

Выплаты могут осуществляться при наличии денежных средств.



Министерство образования Московской области

Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Московской области

«Подмосковный колледж «Энергия»

ПРОТОКОЛ № 1/19 общего собрания трудового коллектива от 29 августа 2019 года

Присутствовали: Работники колледжа в количестве 456 человек

Повестка дня: Утверждение изменений в Положение об оплате и стимулировании труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Московской области «Подмосковный колледж «Энергия» (ГАПОУ МО «ПК «Энергия»).

Слушали: Председателя Совета трудового коллектива Шаврову Светлану Валентиновну об изменениях в Положении, об оплате и стимулировании труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Московской области «Подмосковный колледж «Энергия» (ГАПОУ МО «ПК «Энергия»).

Обсудив предложения и замечания членов коллектива общее собрание решило: Утвердить изменения в Положении об оплате и стимулировании труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Московской области «Подмосковный колледж «Энергия» (ГАПОУ МО «ПК «Энергия»).

Голосовали: единогласно.

Председатель собрания: _____ С. В. Шаврова

Секретарь: _____ Л. Г. Васильченко