

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Магнитогорский педагогический колледж»



ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

ПРИНЯТО:

Конференцией работников
и обучающихся
Протокол № 2 от 25.12.2023 г.
Председатель Конференции
работников и обучающихся:
_____ /Г.К. Испулова/

Советом колледжа
Протокол № 5 от 22.12.2023 г.
Председатель Совета колледжа:
_____ /О.Ю. Леушканова/

СОГЛАСОВАНО:

Профсоюзным комитетом
Протокол № 52 от 14.02.2024 г.
И.о. председателя Профсоюзного комитета:
_____ /Я.И. Иванько/



УТВЕРЖДЕНО:

Приказом № 363 от 29.12.2023 г.

Директор государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Магнитогорский педагогический
колледж» _____

О.Ю. Леушканова



ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Магнитогорский педагогический колледж» (далее - ГБПОУ «МПК») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Письмом Министерства образования и науки РФ от 20 июня 2013 г. № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности»; приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»; приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приложение 1 к приказу № 536), методических рекомендаций по установлению выплат стимулирующего характера работникам областных государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

1.2. Система оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Магнитогорский

педагогический колледж» (далее именуется – работники ГБПОУ «МПК»)) устанавливаются с учётом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. N 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»;
- 7) рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) мнения представительного органа работников (Конференцией работников и обучающихся Учреждения; Советом колледжа; Профсоюзным Комитетом ГБПОУ «МПК»).

1.3. Системы оплаты труда работников включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее именуются – ПКГ), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются коллективным договором, соглашением, и (или), дополнительным соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»; а также с учётом мнения представительного органа работников (Конференцией работников и обучающихся Учреждения; Советом колледжа; Профсоюзным Комитетом ГБПОУ «МПК»).

1.4. Оплата труда работников включает в себя оклад (должностной оклад) или ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций областных казённых учреждений, а также на предоставление областным государственным бюджетным и автономным учреждениям субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими

государственного задания, предусмотренных в областном бюджете на соответствующий финансовый год.

1.5. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Система оплаты работников устанавливаются руководителем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учётом сложности и объёма выполняемых работ согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Должностной оклад устанавливается работникам из числа специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени. Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Другим работникам, ведущим педагогическую работу, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, в расчёт берётся ставка заработной платы, установленная для квалификационного уровня группы должностей педагогических работников, к которому отнесена соответствующая должность.

Оклад устанавливается работникам, профессии которых относятся ПКГ профессий рабочих.

2.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическим работникам областных государственных учреждений устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки № 1601)»;

2.4. Работникам областных государственных учреждений положениями об оплате труда могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании отдельного локального нормативного акта областного государственного учреждения с учетом мнения представительного органа работников областного государственного учреждения и в соответствии с приказом руководителя областного государственного учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в областном государственном учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего

коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

2.5. С учётом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Выплата заработной платы за первую половину месяца производится 25 числа каждого месяца; выплата окончательного начисления заработной платы – 10 числа каждого месяца, следующего за отработанным месяцем (в декабре – выплата аванса производится 19 декабря; выплата окончательного начисления заработной платы – 29 декабря).

Для временно трудоустроенных несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет сроки выплаты заработной платы утверждаются отдельно приказом директора ГБПОУ «МПК».

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников и других работников, ведущих учебную (педагогическую) работу

3.1. Исчисление заработной платы педагогических работников (далее именуются - преподаватели), осуществляется в следующем порядке:

1) преподавателям в течение всего года, в каникулярное время, а также в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском, выплачивается устанавливаемая им в соответствии с настоящим подпунктом средняя месячная заработная плата.

К средней месячной заработной плате преподавателей прибавляются размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Средняя месячная заработная плата преподавателей определяется на начало учебного года путем умножения часовой ставки заработной платы преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка заработной платы преподавателей определяется путем деления размера

ставки заработной платы преподавателя на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Порядок определения учебной нагрузки преподавателей ГБПОУ «МПК», оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников ГБПОУ «МПК» определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Учебная нагрузка преподавателей определяется с учётом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения, оговариваемой в трудовом договоре.

В ГБПОУ «МПК» может происходить объединение групп обучающихся при проведении учебных занятий в виде лекций. В данном случае оплата производится в виде стимулирующих выплат в размере 75 (семьдесят пять) рублей за один час, за каждую последующую группу при проведении поточных занятий.

2) Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки заработной платы преподавателей, определяемой в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта, на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы в ГБПОУ «МПК» до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество полных месяцев работы в ГБПОУ «МПК». Заработная плата преподавателей за неполный месяц работы в ГБПОУ «МПК» в этом случае выплачивается за фактическое количество отработанных часов, умноженных на часовую ставку заработной платы преподавателей, определяемую в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта.

3) Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата рассчитывается путем деления ставки заработной платы преподавателя на количество рабочих дней в месяце приема на работу в

ГБПОУ «МПК» и умножения полученного результата на фактическое количество отработанных в указанном месяце дней.

4) Заработная плата за часы преподавательской работы, данные преподавателям сверх установленной им годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам, определяемым в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта, умноженным на количество часов, отработанных сверх установленной годовой учебной нагрузки, только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение временно отсутствующего преподавателя продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном подпунктом 2 настоящего пункта.

5) В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними заработной платы, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и, исходя из количества пропущенных рабочих дней, за неполный месяц отсутствия на работе. В таком же порядке производится уменьшение объема годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Если в ГБПОУ «МПК» учебная деятельность продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение объема годовой учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год не производится.

Средняя месячная заработная плата преподавателей во всех случаях, указанных в настоящем подпункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенного объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с подпунктом 4 настоящего пункта.

Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

6) В ГБПОУ «МПК» может происходить объединение групп обучающихся при проведении учебных занятий. В данном случае оплата производится в виде стимулирующих выплат в размере 75 (семьдесят пять) рублей за один час, за каждую последующую группу при проведении поточных занятий.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников, других работников, ведущих преподавательскую работу

4.1. Почасовая оплата труда применяется при оплате труда:

1) за часы учебных занятий, отработанные преподавателями ГБПОУ «МПК» в порядке замещения отсутствующих преподавателей работниками ГБПОУ «МПК», продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за часы учебных занятий, отработанные преподавателями ГБПОУ «МПК» с обучающимися по заочной форме обучения и с обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх установленного им объема годовой учебной нагрузки;

3) за часы выполняемой по совместительству преподавательской работы в объёме не более 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленного педагогическим работникам, другим работникам, ведущим преподавательскую работу, областных государственных учреждений объёма годовой учебной нагрузки;

4) за выполнение преподавательской работы в областных профессиональных образовательных организациях сверх уменьшенного объёма годовой учебной нагрузки.

4.2. Оплата труда за один час указанной в пункте 12 настоящего Положения преподавательской работы определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

4.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы, в неделю установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

4.5. Для преподавателей ГБПОУ «МПК» оплата труда за один час педагогической работы определяется путем деления размера ставки заработной платы преподавателей работниками ГБПОУ «МПК» на 72 часа.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с пунктом 4 Положения об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области и настоящим Положением.

5.3. Размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам ГБПОУ «МПК», не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также постановлениями и указами Правительства Челябинской области.

5.4. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с ведением кураторской работы с обучающимися в учебной группе, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными

мастерскими, учебно-опытными участками, руководством методическими объединениями (предметными комиссиями) и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

5.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

ГБПОУ «МПК» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признаётся безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

5.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливаются работникам в порядке и размере, установленных Правительством Российской Федерации.

5.7. Выплаты компенсационного характера предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1) Выплаты преподавателям (учителям) за проверку письменных работ устанавливается ГБПОУ «МПК» в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учётом учебной нагрузки (от фактически определенного объема педагогической работы) и конкретизируются в трудовых договорах:

проверка письменных работ по русскому языку и математике – 10%;

проверка письменных работ других общеобразовательных дисциплин, естественно-научного; общегуманитарного и социально-экономического цикла и профессиональных дисциплин и практик – 5%.

2) Выплаты за выполнение функций ведения кураторской работы с обучающимися в учебной группе (далее именуется – выплаты) осуществляются педагогическим работникам, на которых в соответствии с приказом директора ГБПОУ «МПК» возложена функция ведения кураторской работы с обучающимися в учебной группе по очной форме обучения.

Выплаты осуществляются ежемесячно в размере 1500 рублей, если наполняемость учебной группы составляет не менее 25 человек.

Для учебных групп с меньшей наполняемостью размер выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Для учебных групп с наполняемостью более 25 человек размер выплат осуществляется в расчете один последующий обучающийся 60 (шестьдесят) рублей. Размер выплаты исчисляется исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на последнее число отчетного месяца.

2.1) Педагогическим работникам осуществляющих классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, устанавливается выплата ежемесячного денежного

вознаграждения за классное руководство (кураторство) в размере 5000 рублей независимо от количества обучающихся в группе. Выплата осуществляется из областного бюджета за счет средств, поступивших из федерального бюджета, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. При условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более учебных группах педагогическому работнику устанавливается не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство). Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) выплачивается дополнительно к выплате, указанной в раздел V п. 21 п.п. 2. настоящего положения.

3) Выплаты за выполнение функций:

3.1) заведования кафедрами:

Выплаты осуществляются ежемесячно в размере:

- 8 000 рублей;

3.2) за выполнение функций председателя предметно-цикловой комиссии:

Выплаты осуществляются ежемесячно в размере:

- 4 000 рублей;

3.3) за методическое объединение классных руководителей (кураторов) учебных групп:

Выплаты осуществляются ежемесячно в размере:

- 8 000 рублей;

4) Выплаты за заведование кабинетами (прошедший паспортизацию):

4.1) большой кабинет (больше 50 м²) – 750 рублей;

4.2) средний кабинет (до 50 м²) – 500 рублей;

4.3) малый кабинет (до 20 м²) – 250 рублей.

4.4) кабинет, закрепленный за двумя работниками – 350 рублей.

5) Выплаты за выполнение функций руководителя практикой осуществляется:

по 1 (одной) педагогической специальности – 2 000 (две тысячи) рублей пропорционально количеству групп, выходящих на практику;

по 1 (одной) непедагогической специальности – 1 500 (одна тысяча пятьсот) рублей пропорционально количеству групп, выходящих на практику;

6) Выплаты за выполнение функции уполномоченного на ведение дел в области гражданской обороны и защиты населения от чрезвычайных ситуаций – до 5000 (пять тысяч) рублей.

5.8. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.9. Размер доплаты при расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.10. Размер доплаты при увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания и увеличение объёмов работ устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объёма дополнительной работы. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются приказом директора ГБПОУ «МПК» с письменного согласия работника.

Доплата при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается в размере 10% должностного оклада отсутствующего

работника. Срок на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Срок в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается приказом директора ГБПОУ «МПК» с письменного согласия работника.

5.11. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается работникам, привлечённым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением доплат за расширение зон обслуживания, совмещения по другим должностям) за день или час работы) сверх оклада (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 оклада (должностного оклада, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением доплат за расширение зон обслуживания, совмещения по другим должностям) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

Сверхурочная работа оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

5.12. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом представительного органа работников, трудовым договором. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет 35 % должностного оклада за час работы работника.

Расчет денежной суммы за час работы определяется путем деления должностного оклада на установленное количество часов в соответствующем месяце.

5.13. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.14. Размеры возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. Размеры и порядок возмещения указанных расходов могут также устанавливаться трудовым договором.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным

договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, с учётом разрабатываемых в ГБПОУ «МПК» показателей и критериев оценки эффективности труда работников (Приложения № 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80) в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

6.3. Стимулирующие выплаты могут носить следующий характер:

- единовременный,
- ежемесячный,
- по итогам работы за месяц, квартал, год.

1) Директор при наличии экономии фонда оплаты труда с учётом мнения представительного органа работников (экспертной комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – экспертной комиссии)) и первичной профсоюзной организации устанавливает выплаты стимулирующего характера работникам ГБПОУ «МПК»:

- за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ по итогам работы по показателям эффективности деятельности;
- иные выплаты, учитывающие особенности деятельности отдельных категорий работников;
- к юбилейным датам (20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет);
- праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, другим знаменательным датам) по согласованию с выборным органом и по решению Экспертной комиссии (далее Комиссии).

2) К выплатам, характеризующим результаты труда работников ГБПОУ «МПК», относятся критерии оценки эффективности деятельности:

- выплаты за качество выполняемых работ,
- премиальные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год;
- выплаты за наличие учёной степени, почётного звания;
- выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности ГБПОУ «МПК» и отдельных категорий работников. Размер оплаты труда зависит от качества выполнения работы

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, учитывающие доли участия работника, производятся на основании мониторинга выполнения эффективных показателей «Программы развития», согласно механизму расчета доли (Приложение 61).

3) По итогам работы за месяц, квартал, год:

при назначении выплат стимулирующего характера учитываются степень сложности и важности выполняемой работы, эффективность достигнутых результатов, соблюдение установленных сроков и прочее.

4) Премия выплачивается на основании приказа директора с учётом мнения представительного органа работников (Экспертной комиссии по установлению выплат стимулирующего характера) и первичной профсоюзной организации одновременно с выплатой основной части заработной платы. Премироваться могут все работники вне зависимости от срока работы в ГБПОУ «МПК», однако срок работы может учитываться при определении размера премии.

5) Размер выплат стимулирующего характера по показателям эффективности деятельности по результатам работы, за качество выполняемых работ может быть увеличен (снижен) или осуществление данной выплаты может быть прекращено полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы.

6) Установление, изменение и прекращение выплат стимулирующего характера за повышение квалификационной категории производится со дня

вынесения решения аттестационной комиссии до окончания срока действия квалификационной категории обозначенного в приказе Министерства образования и науки Челябинской области.

7) Установление выплат стимулирующего характера работникам осуществляется Экспертной Комиссией (далее Комиссия), созданной в ГБПОУ «МПК», с обязательным участием в ней представителей первичной профсоюзной организации и Совета колледжа. Состав Комиссии утверждается приказом директора ГБПОУ «МПК».

Комиссия ежемесячно и индивидуально каждому работнику устанавливает размеры выплат стимулирующего характера, характеризующих эффективность деятельности по результатам показателей эффективности деятельности работника за прошедший период:

- согласно листу самооценки выполнения утвержденных показателей эффективности деятельности работника, представленного в Комиссию не позднее 7 дней до окончания месяца (Приложение № 60);

- принимает решение о размере выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии;

- решение считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

С момента ознакомления с решением Комиссии (протоколом) в течение трех дней работники вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор ГБПОУ «МПК» издает приказ, являющийся основанием для начисления стимулирующих выплат. Выплаты стимулирующего характера работнику устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера согласно приложениям 2-58 к настоящему Положению.

8) Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в баллах, процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области, в соответствии с показателями эффективности работы, разработанными экспертной комиссией и утверждаемыми приказом директора ГБПОУ «МПК», в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

9) Несвоевременное подтверждение показателей исключает оплату стимулирующих выплат.

6.4. Определение размеров выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя с учётом мнения представительного органа работников (экспертной комиссии по установлению выплат стимулирующего характера) и первичной профсоюзной организации в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

6.5. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за стаж работы, выслугу лет, квалификационную категорию производится:

1) при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в ГБПОУ «МПК», или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

2) при присвоении квалификационной категории – со дня внесения аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории.

6.7. Выплаты за наличие учёной степени, почётного звания устанавливаются за учёную степень доктора наук, учёную степень кандидата наук, почётное звание «Заслуженный», «Народный», «Почётный работник» и др. При наличии у работника нескольких ведомственных наград или ученых званий выплаты производится за одно из указанных в приложении по выбору работника на основании письменного заявления.

6.7.1. Выплаты за наличие учёной степени устанавливаются педагогическим работникам при наличии учёной степени по профилю преподаваемой дисциплины.

6.8. Выплаты за наличие квалификационной категории по занимаемой должности (первой или высшей), установленной по результатам аттестации, проводимой в утвержденном порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации:

1) при наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за присвоение квалификационной категории, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработанная плата, изменение размера выплат стимулирующего характера осуществляется по окончании указанных периодов;

2) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения аттестационной комиссией решения об установлении квалификационной категории (с даты, указанной в приказе Министерства образования Челябинской области об установлении квалификационной категории).

6.9. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам за специфику работы в ГБПОУ «МПК» выплачивается в размере – 10% фактически определённого им объёму педагогической работы.

6.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учётом рекомендаций Министерства образования и науки Челябинской области.

6.11. Выплаты стимулирующего характера, включая премиальные выплаты по итогам работы, производятся на основании решения Экспертной комиссии с учетом мнения первичной профсоюзной организации оформляется приказом директора ГБПОУ «МПК» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ГБПОУ «МПК», а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.12. Работнику может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления работника, которое он предоставляет в Комиссию, состав которой утверждается приказом директора ГБПОУ «МПК». Условия оказания материальной помощи, её размер утверждается решением Комиссии (протокол), доводится до сведения всех работников и выплачивается на основании решения Экспертной комиссии и приказа директора ГБПОУ «МПК» в соответствии с Положением о выплате материальной помощи работникам ГБПОУ «МПК» (Приложение № 59).

7. Условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. Заработная плата директора ГБПОУ «МПК», заместителей директора, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Выплаты компенсационного характера директора, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

7.3. Министерство образования и науки Челябинской области устанавливает руководителям областных государственных учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности областного государственного учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством образования и науки Челябинской области, за соответствующий период.

7.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора ГБПОУ «МПК», его заместителей, главного бухгалтера, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ГБПОУ «МПК» (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Министерством образования и науки Челябинской области в кратности от 1 до 7.

Исчисление среднемесячной заработной платы директора ГБПОУ «МПК», его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников ГБПОУ «МПК» в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». При установлении условий оплаты труда руководителю областного государственного учреждения Министерство образования и науки Челябинской области должно исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности областного государственного учреждения и работы его директора и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

7.5. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора. Другие условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

7.6. Выплаты стимулирующего характера заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются с учётом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору ГБПОУ «МПК».

7.8. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики, директору ГБПОУ «МПК» осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ГБПОУ «МПК».

7.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, устанавливаются на основании решения Экспертной комиссии, утверждаются приказом директора ГБПОУ «МПК» в соответствии с разделами V и VI настоящего Положения с учетом целевых показателей эффективности деятельности работника, устанавливаемых руководителям областных государственных учреждений.

7.10. Премияльные выплаты по итогам работы:

- календарного года;
- по итогам подготовки учреждения к новому учебному году;
- к юбилейным, праздничным и значимым датам;
- по итогам окончания учебного года;
- за успешную работу приёмной Комиссии;
- за сохранность контингента ГБПОУ «МПК»;
- за другие показатели эффективности деятельности,

характеризующие результаты труда в соответствии с разделом VI настоящего Положения (Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера) производятся на основании решения Экспертной комиссии с учетом мнения первичной профсоюзной комиссии и утверждаются приказом

директора ГБПОУ «МПК» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ГБПОУ «МПК», а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание утверждается приказом директора на основании решения Совета колледжа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) ГБПОУ «МПК».

В штат входят:

- педагогический персонал - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определённых Уставом ГБПОУ «МПК» целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

- учебно-вспомогательный персонал - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определённых Уставом ГБПОУ «МПК» целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудование.

- административный персонал - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности ГБПОУ «МПК».

8.2. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (далее – внебюджетных средств).

Фонд оплаты труда работников, главным распорядителем средств областного бюджета в отношении которых является МоиН Челябинской области, формируется из объёма бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций ГБПОУ «МПК», в отношении которого МоиН Челябинской области осуществляет функции и полномочия главного

распорядителя средств областного бюджета и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников ГБПОУ «МПК».

8.3. Директор ГБПОУ «МПК», в целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогических профессий, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы педагогических работников, совершенствования системы оплаты труда педагогических и иных работников, осуществляет путём перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учёта выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в структуре заработной платы в ГБПОУ «МПК» составляли не ниже 70 процентов.

8.4. Министерство устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда ГБПОУ «МПК» в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

8.4.1. Средства, предусмотренные в бюджете Челябинской области на увеличение фондов оплаты труда работников, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в пределах выделенных средств.

8.5. Из фонда оплаты труда работникам может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Экспертная комиссия, первичная профсоюзная организация и директор ГБПОУ «МПК» на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи директору ГБПОУ «МПК» на основании его письменного заявления принимает МоиН Челябинской области.

8.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств директор ГБПОУ «МПК» вправе

приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

8.7. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся при изменении нормативных документов Законодательства РФ, Министерства образования и науки Челябинской области на Конференции работников и обучающихся, Совете колледжа с учетом мнения Профсоюзного Комитета и утверждаются приказом директора ГБПОУ «МПК».

8.7. С данным Положением участники образовательных отношений знакомятся под подпись: педагогические и административные работники на Педагогическом совете, родители (законные представители) на Совете родителей, родительских собраниях, обучающиеся на Совете обучающихся, классных часах, а также путем размещения Положения на официальном сайте ГБПОУ «МПК» в сети Интернет.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ «МПК»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в редакции постановления Правительства Челябинской области от 20.12.2017г. № 691-П)

Административный персонал

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
	2	3
	Директор	устанавливается Министерством образования и науки Челябинской области
	Заместитель директора и главный бухгалтер	устанавливается приказом директора на 10% - 30% ниже должностного оклада директора учреждения

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	- Гардеробщик - Дворник - Сторож - Уборщик служебных помещений - Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - Кастелянша - Вахтер	4 310

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	- Водитель автомобиля - Оператор ЭВМ - настройщик пианино и роялей	4 844
2 квалификационный уровень	- Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования - Плотник - Слесарь-ремонтник	5 146

**Размеры должностных
окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных
должностей руководителей, специалистов и служащих**

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	- Дежурный по общежитию - Комендант - Паспортист - Секретарь - машинистка	4 463

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	- Лаборант - Секретарь руководителя - Инспектор по кадрам	4 844
3 квалификационный уровень	- Заведующий общежитием	5 299

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	- Бухгалтер - Инженер по ИКТ - Специалист по охране труда	6 087

	- Специалист по кадрам - Экономист - Юрисконсульт	
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	6 349

**Размеры должностных окладов
(ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам
должностей работников образования**

Перечень должностей работников образования, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	4 844

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	5 600

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	- Концертмейстер - Педагог-организатор - Педагог дополнительного образования - Социальный педагог	8 471
3 квалификационный уровень	- Воспитатель - Методист - Педагог-психолог	9 001
4 квалификационный уровень	- Преподаватель - Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности - Руководитель физического воспитания - Тьютор	10 029

**Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений**

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	- Заведующий отделением	6 407
2 квалификационный уровень	-Руководитель инновационной площадки	6 407

**Размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам должностей работников
культуры, искусства и кинематографии**

Перечень должностей работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Библиотекарь	6 087
Должности руководящего состава работников культуры, искусства и кинематографии	Заведующий библиотекой	6 305

**Размеры должностных окладов по должностям, не отнесенным к
профессиональным квалификационным группам**

Перечень должностей работников, утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. N 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»».

Уровень квалификации	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
5 уровень квалификации	Специалист по закупкам	6 600

Приложение к Положению о системе оплаты труда

Комендант		
Выплаты	Критерий оценки	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За эффективность	1.1. За выполнение производственной программы по адресам:	
	ул. имени газеты "Правды", 79	5000 рублей
	ул.Полевая, 2а, ул. Дружбы, 36	2000 рублей
	1.2. За разведение дезинфицирующих средств по адресам	3000 рублей
	ул. имени газеты "Правды", 79	2000 рублей
	ул.Полевая, 2а, ул. Дружбы, 36	1000 рублей
	1.3. За озеленение помещений и приколледжного участка	2000 рублей
	1.4. За устранение аварий, уборку снега по адресам:	5000 рублей
	ул. имени газеты "Правды", 79	5000 рублей
	ул.Полевая, 2а, ул. Дружбы, 36	2000 рублей
	1.5. За ведение табеля учета рабочего времени по адресам:	5000 рублей
	ул. имени газеты "Правды", 79	8000 рублей
	ул.Полевая, 2а, ул. Дружбы, 36	1000 рублей
	1.6. За организацию погрузо-разгрузочных работ по адресам:	
	ул. имени газеты "Правды", 79	8000 рублей
	ул.Полевая, 2а, ул. Дружбы, 36	1000 рублей
	1.7. За организацию системы по сохранности энергоресурсов	
	ул. имени газеты "Правды", 79	11 000 рублей
	ул.Полевая, 2а, ул. Дружбы, 36	4000 рублей
Выполнение особо важных и срочных заданий	1.8. В соответствии с рабочим моментом (заданием руководителя)	до 100% д/оклада
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		
Не предусмотрено		
3. Премияльные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год		
Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты тру может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы	

Инициативность в деятельности	3.1. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	10 б
	3.2. Оперативность ликвидации последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций	8 б
	3.3. Выполнение курьерских работ	5 б
Развитие и использование материальных и энергоресурсов колледжа	3.4. Своевременный и качественный ремонт оборудования и мебели	10 б
Создание и организация процесса работ	3.5. Отсутствие нарушений техники безопасности со стороны подчиненного персонала	5 б
	3.6. Своевременное обеспечение контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии	5 б
Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.7. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.	максимальный размер для конкретного работника не ограничивается (в зависимости от фонда экономии заработной платы)
	3.8. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, к другим знаменательным датам)	В зависимости от фонда экономии заработной платы, но не более 3 000 рублей
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
Не предусмотрено		
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:		
За наличие ученой степени	Не предусмотрено	
За наличие почетного звания	Ветеран труда	2000 рублей
6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:		
Выплаты за стаж работы	от 5 до 10 лет	5%
	от 10 до 15 лет	10%
	от 15 до 20 лет	15%
	свыше 20 лет	20%

Гардеробщик		
Выплаты	Критерий оценки	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За эффективность	1.1. За выполнение требований по антитеррористической защищенности и безопасности жизнедеятельности обучающихся	1600 рублей
	1.2. За контроль и сохранность выдаваемых бирок	2060 рублей
	1.3. За контроль исполнения требований по пожарной безопасности в пределах обслуживаемой зоны гардероба	2050 рублей
	1.4. За озеленение внутри помещений колледжа и приколледжного участка	3000 рублей
	1.5. За рациональное использование материальных ресурсов	1000 рублей
	1.6. За выполнение программы по энергосбережению	500 рублей
	1.7. За погрузо-разгрузочный работы	1000 рублей
Выполнение особо важных и срочных заданий	1.8. В соответствии с рабочим моментом (заданием руководителя)	до 100% д/оклада
	1.9. за проведение генеральных уборок, субботников	2050 рублей
	1.10. за осмотр, контроль и уборку гардероба	700 рублей
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		
Не предусмотрено		
3. Премияльные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год		
Высокое качество труда	3.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	16
	Нарушение минус 10б	
	3.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов	16
	институциональный уровень минус 3б	
	Вышестоящие органы минус 10б	
Инициативность в деятельности	3.3. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	36
Развитие и использование материальных и энергоресурсов колледжа	3.4. Создание благоприятных условий образовательной среды (косметический ремонт)	56
	3.5. Рациональное использование энергоресурсов (электроэнергия, тепло, вода)	16
Создание и организация процесса работ	3.6. Экономное использование материальных ресурсов (оборудование гардероба)	5 б
	3.7. Отсутствие нарушений техники безопасности	5 б
Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.8. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты тру может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы	

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.7. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.	максимальный размер для конкретного работника не ограничивается (в зависимости от фонда экономии заработной платы)
	3.8. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, к другим знаменательным датам)	В зависимости от фонда экономии заработной платы, но не более 3 000 рублей
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
Не предусмотрено		
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:		
За наличие ученой степени	Не предусмотрено	
За наличие почетного звания	Ветеран труда	2000 рублей
6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:		
Выплаты за стаж работы	от 5 до 10 лет	5%
	от 10 до 15 лет	10%
	от 15 до 20 лет	15%
	свыше 20 лет	20%

Сторож		
Выплаты	Критерий оценки	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За интенсивность	1.1. За контроль срабатывания сигнализации	1000 рублей
	1.2. За выдачу ключей на вахте	1500 рублей
	1.3. За устранение аварий, уборку снега	2300 рублей
	1.4. За своевременность включения и выключения осветительных приборов в здании	1000 рублей
	1.5. За погрузо-разгрузочный работы	2610 рублей
	1.6. За контроль соблюдения требований антитеррористической защищенности здания	1000 рублей
	1.7. За проведение генеральных уборок, субботников	1700 рублей
	1.8. За выполнение программы по энергосбережению	1900 рублей
	1.9. За озеленение помещений и приколледжного участка	3000 рублей
Выполнение особо важных и срочных заданий	1.10. В соответствии с заданием администрации колледжа, руководителя.	до 100% д/оклада
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		
Не предусмотрено		
3. Премияльные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год		
Высокое качество труда	3.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	16
	Нарушение минус 10б	
Инициативность в деятельности	3.2. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	36
Развитие и использование материальных и энергоресурсов колледжа	3.3. Создание благоприятных условий образовательной среды (косметический ремонт)	56
	3.4. Своевременный и качественный ремонт оборудования и мебели в летний период в рамках подготовки колледжа к новому учебному году	26
Создание и организация процесса работ	3.5. Благоустройство помещений, здания и прилегающей территории ГБПОУ «МПК»	26
	3.6. Экономное использование материальных ресурсов	5 б
	3.7. Своевременное обеспечение контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии	5 б

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.7. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.	максимальный размер для конкретного работника не ограничивается (в зависимости от фонда экономии заработной платы)
	3.8. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, к другим знаменательным датам)	В зависимости от фонда экономии заработной платы, но не более 3 000 рублей
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
Не предусмотрено		
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:		
За наличие ученой степени	Не предусмотрено	
За наличие почетного звания	Ветеран труда	2000 рублей
6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:		
Выплаты за стаж работы	от 5 до 10 лет	5%
	от 10 до 15 лет	10%
	от 15 до 20 лет	15%
	свыше 20 лет	20%

Уборщик служебных помещений		
Выплаты	Критерий оценки	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За интенсивность	1.1. За уборку санитарных узлов, кафельной плитки, радиаторов	2600 рублей
	1.2. За уборку и очистку оборудования (мебель парты стулья, спортивное оборудование, кафельная плитка, радиаторы и санитарных узлов) за пределами убираемой площади	1300 рублей
	1.3. За проведение генеральных уборок, субботников	1000 рублей
	1.4. За озеленение помещений, приколледжного участка	1500 рублей
	1.5. За экономию энергоресурсов (электроэнергия, вода, утепление окон и др.)	2300 рублей
	1.6. За выполнение СанПиН убираемых помещений и оборудования пищеблока	2000 рублей
	1.7. За мытье стеклянных дверей, остекленных перегородок, зеркал (ежедневно)	2200 рублей
	1.8. За мытье радиаторов	1410 рублей
	1.9. За уборку и обработку спортивного оборудования	1330 рублей
	1.10. За стирку, глажку штор, тюли, чистку жалюзи в помещениях колледжа	1000 рублей
	1.11. За выполнение мероприятий по пожарной безопасности закрепленного участка	580 рублей
Выполнение особо важных и срочных заданий	1.12. В соответствии с рабочим моментом (заданием руководителя)	до 100% д/оклада
	1.13. за рациональное использование материальных ресурсов	1700 рублей
	1.14. за погрузо-разгрузочные работы	600 рублей
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		
Не предусмотрено		
3. Премияльные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год		
Высокое качество труда	3.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	16
Инициативность в деятельности	3.2. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	36
	3.3. Оперативность ликвидации последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций	7 б
	3.4. Выполнение курьерских работ	5 б
Развитие и использование материальных и энергоресурсов ОУ	3.5. Создание благоприятных условий образовательной среды (косметический ремонт)	56
	3.6. Рациональное использование энергоресурсов	16
Создание и организация процесса работ	3.7. Благоустройство помещений здания и прилегающей территории ГБПОУ «МПК»	56

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.8. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.	максимальный размер для конкретного работника не ограничивается (в зависимости от фонда экономии заработной платы)
	3.9. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, к другим знаменательным датам)	В зависимости от фонда экономии заработной платы, но не более 3 000 рублей
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
Не предусмотрено		
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:		
За наличие ученой степени	Не предусмотрено	
За наличие почетного звания	Ветеран труда	2000 рублей
6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:		
Выплаты за стаж работы	от 5 до 10 лет	5%
	от 10 до 15 лет	10%
	от 15 до 20 лет	15%
	свыше 20 лет	20%

Вахтер		
Выплаты	Критерий оценки	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За интенсивность	1.1. За выдачу ключей на вахте	1500 рублей
	1.2. За контроль срабатывания сигнализации	1000 рублей
	1.3. За проведение генеральных уборок, субботников	2100 рублей
	1.4. За сохранность имущества контроль соблюдения правил требования противопожарной безопасности на вверенной ему территории	2000 рублей
	1.5. За своевременную подачу звонков	1300 рублей
	1.6. За озеленение внутри помещений колледжа и внутриколледжных участков	1500 рублей
	1.7. За выполнение погрузо-разгрузочных работ	1610 рублей
	1.8. За выполнение программы по энергосбережению	1900 рублей
Выполнение особо важных и срочных заданий	1.9. В соответствии с заданием руководителя, администрации колледжа.	до 100% д/оклада
	1.10. За рациональное использование материальных ресурсов	700 рублей
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		
Не предусмотрено		
3. Премияльные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год		
Высокое качество труда	3.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	16
	3.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов	16
	институциональный уровень минус 3б	
	Вышестоящие органы минус 10б	
Инициативность в деятельности	3.3. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	36
	3.4. Оперативность ликвидации последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций	46
	3.5. Выполнение курьерских работ	16
Развитие и использование материальных и	3.6. Своевременный и качественный ремонт оборудования и мебели	26
	3.7. Рациональное использование энергоресурсов	16
Создание и организация процесса работ	3.8. Сохранение материальных ценностей, оборудования	36
	3.9. Благоустройство помещений здания и прилегающей территории ГБПОУ «МПК»	26
	3.10. Экономное использование материальных ресурсов	5 б
	3.11. Отсутствие нарушений техники безопасности	5 б

	3.12. Своевременное обеспечение контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии	5 б
	3.13. За своевременную реставрацию и пошив костюмов для сопровождения мероприятий в колледже, общежитии, на уровне города, области, региона.	15 б
Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.14. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.	максимальный размер для конкретного работника не ограничивается (в зависимости от фонда экономии заработной платы)
	3.15. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, к другим знаменательным датам)	В зависимости от фонда экономии заработной платы, но не более 3 000 рублей
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
Не предусмотрено		
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:		
За наличие ученой степени	Не предусмотрено	
За наличие почетного звания	Ветеран труда	2000 рублей
6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:		
Выплаты за стаж работы	от 5 до 10 лет	5%
	от 11 до 15 лет	10%
	от 15 до 20 лет	15%
	свыше 20 лет	20%

Водитель автомобиля		
Выплаты	Критерий оценки	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За интенсивность	1.1. За своевременность устранения неисправностей в автомобиле	5000 рублей
	1.2. За погрузо-разгрузочные работы	5000 рублей
	1.3. За уборку и содержание гаража	3000 рублей
	1.4. За монтаж и демонтаж учебного и иного оборудования	3000 рублей
	1.5. За наличие категорийности и классности: - I класс - II класс - III класс	4000 рублей 3000 рублей 2000 рублей
	1.6. За открытие/закрытие ворот	1000 рублей
	1.7. За своевременность устранения неисправностей и профилактические мероприятия в автомобиле	5000 рублей
	1.8. За уборку прямков здания	1000 рублей
	1.9. За проведение профилактических и ремонтных работ в сфере технического обслуживания здания	4000 рублей
Выполнение особо важных и срочных заданий	1.10. В соответствии с заданием руководителя, администрации колледжа.	до 100% д/оклада
За интенсивность	1.11. за техническое сопровождение мероприятий с обучающимися	2000 рублей
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		
Не предусмотрено		
3. Премияльные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год		
Высокое качество труда	3.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	16
	Нарушение минус 10б	
Инициативность в деятельности	3.2. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	36
	3.3. Оперативность ликвидации последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций	46
	3.4. Выполнение курьерских работ	56
Развитие и использование материальных и энергоресурсов колледжа		
	3.5. Своевременный и качественный ремонт оборудования и мебели	26
	3.6. Рациональное использование энергоресурсов	16

Создание и организация процесса работ		
	3.7. Благоустройство помещений здания и прилегающей территории ГБПОУ «МПК»	26
	3.8. Сохранность и бесперебойная работа подотчетного оборудования	10 б
Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.9. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.	максимальный размер для конкретного работника не ограничивается (в зависимости от фонда экономии заработной платы)
	3.10. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, к другим знаменательным датам)	В зависимости от фонда экономии заработной платы, но не более 3 000 рублей
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
Не предусмотрено		
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:		
За наличие ученой степени	Не предусмотрено	
За наличие почетного звания	Ветеран труда	2000 рублей
6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:		
Выплаты за стаж работы	от 5 до 10 лет	5%
	от 10 до 15 лет	10%
	от 15 до 20 лет	15%
	свыше 20 лет	20%

Слесарь-ремонтник		
Выплаты	Критерий оценки	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За интенсивность		
	1.1. За контроль, организацию работы и профилактику системы отопления	5000 рублей
	1.2. За устранение аварий, уборку снега, погрузо-разгрузочные работы	1500 рублей
	1.3. За обслуживание бойлерной, отопительной системы	5000 рублей
	1.4. За реализацию мероприятий по энергосбережению ресурсов	3000 рублей
Выполнение особо важных и срочных заданий	1.5. В соответствии с заданием Министерства образования и науки Челябинской области, руководителя, администрации колледжа.	до 100% д/оклада
	1.6. За проведение предаварийных работ (водоотведение, отопление) в зданиях по адресам: ул. Полевая, 2а, ул. Дружбы, д.36, ул. имени газеты «Правда», д. 79	10000 рублей
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		
Не предусмотрено		
3. Премияльные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год		
Высокое качество труда	3.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	16
	Нарушение минус 10б	
Инициативность в деятельности	3.2. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	36
	3.3. Оперативность ликвидации последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций	46
	3.4. Выполнение курьерских работ	16
Развитие и использование материальных и энергоресурсов колледжа	3.5. Создание благоприятных условий образовательной среды (косметический ремонт)	56
	3.6. Своевременный и качественный ремонт оборудования и мебели	26
	3.7. Рациональное использование энергоресурсов	16
Создание и организация процесса работ	3.8. Благоустройство помещений здания и прилегающей территории ГБПОУ «МПК»	26
	3.9. Экономное использование материальных ресурсов	5 б
	3.10. Отсутствие нарушений техники безопасности	5 б
	3.11. Своевременное обеспечение контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии	5 б

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.12. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.	максимальный размер для конкретного работника не ограничивается (в зависимости от фонда экономии заработной платы)
	3.13. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, к другим знаменательным датам)	В зависимости от фонда экономии заработной платы, но не более 3 000 рублей
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
Не предусмотрено		
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:		
За наличие ученой степени	Не предусмотрено	
За наличие почетного звания	Ветеран труда	2000 рублей
6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:		
Выплаты за стаж работы	от 5 до 10 лет	5%
	от 10 до 15 лет	10%
	от 15 до 20 лет	15%
	свыше 20 лет	20%

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Выплаты	Критерий оценки	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За эффективность	1.1. За ответственность использования энергоресурсов	5000 рублей
	1.2. За устранение аварий, уборку снега, погрузо-разгрузочные работы	3000 рублей
	1.3. За выполнение мероприятий по антитеррористической защищённости пожарной безопасности, контроль за ремонтом запасных выходов	5000 рублей
	1.4. За монтаж и демонтаж оборудования	3000 рублей
	1.5. За контроль состояния и ремонт запасных выходов	2000 рублей
	1.6. За своевременное устранение, предотвращение аварийных ситуаций, уборку снега, разгрузо-погрузочные работы	3000 рублей
Выполнение особо важных и срочных заданий	1.7. В соответствии с заданием Министерства образования и науки Челябинской области, руководителя, администрации	до 100% д/оклада
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		
Не предусмотрено		
3. Премияльные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год		
Высокое качество труда	3.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	16
	Нарушение минус 10б	
Инициативность в деятельности	3.2. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	36
	3.3. Оперативность ликвидации последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций	46
	3.4. Выполнение курьерских работ	16
Развитие и использование материальных и энергоресурсов колледжа	3.5. Создание благоприятных условий образовательной среды (косметический ремонт)	56
	3.6. Своевременный и качественный ремонт оборудования и мебели	26
	3.7. Рациональное использование энергоресурсов	16
Создание и организация процесса работ	3.8. Сохранность и бесперебойная работа подотчетного оборудования	10 б
	3.9. Благоустройство помещений здания и прилегающей территории ГБПОУ «МПК»	26
	3.10. Отсутствие нарушений техники безопасности	5 б
	3.11. Своевременное обеспечение контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии	5 б

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.12. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.	максимальный размер для конкретного работника не ограничивается (в зависимости от фонда экономии заработной платы)
	3.13. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, к другим знаменательным датам)	В зависимости от фонда экономии заработной платы, но не более 3 000 рублей
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
Не предусмотрено		
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:		
За наличие ученой степени	Не предусмотрено	
За наличие почетного звания	Ветеран труда	2000 рублей
6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:		
Выплаты за стаж работы	от 5 до 10 лет	5%
	от 10 до 15 лет	10%
	от 15 до 20 лет	15%
	свыше 20 лет	20%

Кастелянша

Выплаты	Критерий оценки	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За эффективность	1.1. За реставрацию и пошив костюмов	10000 рублей
	1.2. За оформление интерьера помещений колледжа, общежития	3000 рублей
	1.3. За своевременную организацию приведения в рабочее состояние, ремонта оборудования: стиральной машины, швейной машины, утюги, оверлок и др.	3000 рублей
	1.4. За озеленение помещений, участка	2000 рублей
	1.5. За экономное использование материальных и энергоресурсов	1000 рублей
	1.6. За организацию и техническое сопровождение ремонта одежды обучающихся, проживающих в общежитии	2000 рублей
	1.7. За помощь в организации обслуживания обучающихся в трудной жизненной ситуации (сироты, опекаемые и др.)	2000 рублей
	1.8. За организацию приведения в рабочее состояние, ремонта оборудования (стиральные машины, швейные машины, утюг, оверлок и др.) и проведение профилактических работ	3000 рублей
Выполнение особо важных и срочных заданий	1.9. В соответствии с заданием Министерства образования и науки Челябинской области, руководителя, администрации	до 100% д/оклада
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		
Не предусмотрено		
3. Премияльные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год		
Высокое качество труда	3.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	1б
Инициативность в деятельности	3.2. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	10 б
	3.3. Оперативность ликвидации последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций	7б
	3.4. Выполнение курьерских работ	5 б
Развитие и использование материальных и энергоресурсов колледжа	3.5. Создание благоприятных условий образовательной среды (косметический ремонт)	5б
	3.6. Рациональное использование энергоресурсов	1б
Создание и организация процесса работ	3.7. Благоустройство помещений здания и прилегающей территории ГБПОУ «МПК»	2б
	3.8. Отсутствие нарушений техники безопасности	5 б

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.12. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.	максимальный размер для конкретного работника не ограничивается (в зависимости от фонда экономии заработной платы)
	3.13. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, к другим знаменательным датам)	В зависимости от фонда экономии заработной платы, но не более 3 000 рублей
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
Не предусмотрено		
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:		
За наличие ученой степени	Не предусмотрено	
За наличие почетного звания	Ветеран труда	2000 рублей
6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:		
Выплаты за стаж работы	от 5 до 10 лет	5%
	от 10 до 15 лет	10%
	от 15 до 20 лет	15%
	свыше 20 лет	20%

Дворник

Выплаты	Критерий оценки	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За интенсивность, эффективность	1.1. За озеленение участка	2300 рублей
	1.2. За устранение аварий, уборку снега	1500 рублей
	1.3. За погрузо-разгрузочные работы	1500 рублей
	1.4. За открытие/закрытие ворот	1000 рублей
	1.5. За сохранность спортивного оборудования	1877 рублей
	1.6. За обслуживание бойлеров	2000 рублей
	1.7. За выполнение мероприятий по антитеррористической защищенности	2000 рублей
	1.8. За уход за озеленением внутриколледжных помещений и внутриколледжных участков	2000 рубля
Выполнение особо важных и срочных заданий	1.9. В соответствии с заданием Министерства образования и науки Челябинской области, руководителя, администрации	до 100% д/оклада
	1.10 за своевременную уборку контейнерной площадки на внутриколледжном участке и систематическое наблюдение за её санитарным состоянием	7610 рублей
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		
Не предусмотрено		
3. Премияльные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год		
Высокое качество труда	3.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	16
Инициативность в деятельности	3.2. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	36
	3.3. Оперативность ликвидации последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций	46
	3.4. Выполнение курьерских работ	5 б
Развитие и использование материальных и энергоресурсов ОУ	3.5. Создание благоприятных условий образовательной среды (косметический ремонт)	56
	3.6. Своевременный и качественный ремонт оборудования и мебели	26
	3.7. Рациональное использование энергоресурсов	16
Создание и организация процесса работ	3.8. Благоустройство помещений здания и прилегающей территории ГБПОУ «МПК»	26
	3.9. Своевременное обеспечение контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии	5 б

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.10. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.	максимальный размер для конкретного работника не ограничивается (в зависимости от фонда экономии заработной платы)
	3.11. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, к другим знаменательным датам)	В зависимости от фонда экономии заработной платы, но не более 3 000 рублей
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
Не предусмотрено		
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:		
За наличие ученой степени	Не предусмотрено	
За наличие почетного звания	Ветеран труда	2000 рублей
6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:		
Выплаты за стаж работы	от 5 до 10 лет	5%
	от 10 до 15 лет	10%
	от 15 до 20 лет	15%
	свыше 20 лет	20%

Настройщик пианино и роялей		
Выплаты	Критерий оценки	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За эффективность	1.1. За содержание и сохранность клавишно-кнопочных музыкальных инструментов (баян, аккордеон) в рабочем состоянии и проведение текущих профилактических работ	3000 рублей
	1.2. За содержание музыкальных инструментов в рабочем состоянии	3000 рублей
	1.3. За повышение объема работы при проведении открытых мероприятий и конкурсов	3500 рублей
	1.4. За содержание струнных музыкальных инструментов в рабочем состоянии и проведение профилактических работ	3000 рублей
	1.5. За техническое сопровождение работы творческих объединений обучающихся (настройка и ремонт музыкальных инструментов (кроме струнных, пианино и роялей))	3000 рублей
Выполнение особо важный и срочных заданий	1.6. В соответствии с рабочим моментом (заданием руководителя)	до 100% д/оклада
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		
Не предусмотрено		
3. Премияльные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год		
Высокое качество труда	3.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	1 б
Инициативность в деятельности	3.2. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	3 б
	3.3. Оперативность ликвидации последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций	4 б
	3.4. Выполнение курьерских работ	5 б
Развитие и использование материальных ресурсов		
	3.5. Рациональное использование материальных ресурсов	5 б
Создание и организация процесса работ	3.6. Сохранность и бесперебойная работа подотчетного оборудования	10 б
	3.7. Отсутствие нарушение техники безопасности	5 б

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.8. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.	максимальный размер для конкретного работника не ограничивается (в зависимости от фонда экономии заработной платы)
	3.9. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, к другим знаменательным датам)	В зависимости от фонда экономии заработной платы, но не более 3 000 рублей
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
Не предусмотрено		
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:		
За наличие ученой степени	Не предусмотрено	
За наличие почетного звания	Ветеран труда	2000 рублей
6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:		
Выплаты за стаж работы	от 5 до 10 лет	5%
	от 10 до 15 лет	10%
	от 15 до 20 лет	15%
	свыше 20 лет	20%

Дежурный по общежитию		
Выплаты	Критерий оценки	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За эффективность	1.1. За сохранность имущества общежития на 5-ти жилых этажах общежития	3000 рублей
	1.2. За организацию и контроль выполнения требований пожарной безопасности	2000 рублей
	1.3. За контроль выполнения требований санитарно-эпидемиологического режима	3000 рублей
	1.4. За информирование родителей, администрации коллежа о нарушении правил проживания в общежитии воспитанников (проведение мероприятий по профилактики нарушений, системная работа с родителями (законными представителями))	3000 рублей
	1.5. За выполнение мероприятий по антитеррористической защищенности	3000 рублей
Выполнение особо важных и срочных заданий	1.6. В соответствии с заданием Министерства образования и науки Челябинской области, руководителя, администрации	до 100% д/оклада
За эффективность	1.7. За реализацию мероприятий по энергосбережению ресурсов	1000 рублей
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		
Не предусмотрено		
3. Премияльные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год		
Высокое качество труда	3.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	16
	Нарушение минус 10б	
Инициативность в деятельности	3.2. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	36
	3.3. Оперативность ликвидации последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций	7 б
	3.4. Выполнение курьерских работ	16
Развитие и использование материальных и энергоресурсов колледжа	3.5. Создание благоприятных условий образовательной среды (косметический ремонт)	56
	3.6. Своевременный и качественный ремонт оборудования и мебели	26
	3.7. Рациональное использование энергоресурсов	56
Создание и организация процесса работ	3.8. Благоустройство помещений здания и прилегающей территории ГБПОУ «МПК»	26
	3.9. Отсутствие нарушений техники безопасности	5 б
	3.10. Соблюдение обучающимися "Правил внутреннего распорядка"	10 б

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.8. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.	максимальный размер для конкретного работника не ограничивается (в зависимости от фонда экономии заработной платы)
	3.9. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, к другим знаменательным датам)	В зависимости от фонда экономии заработной платы, но не более 3 000 рублей
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
Не предусмотрено		
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:		
За наличие ученой степени	Не предусмотрено	
За наличие почетного звания	Ветеран труда	2000 рублей
6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:		
Выплаты за стаж работы	от 5 до 10 лет	5%
	от 10 до 15 лет	10%
	от 15 до 20 лет	15%
	свыше 20 лет	20%

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

Выплаты	Критерий оценки	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За интенсивность	1.1. За реализацию мероприятий по энергосбережению ресурсов	4100 рублей
	1.2. За обслуживание бойлера и отопительной системы	2500 рублей
	1.3. За устранение аварий, погрузо-разгрузочные работы	3110 рублей
	1.4. За выполнение мероприятий по антитеррористической защищенности и безопасности жизнедеятельности	3600 рублей
	1.5. За выполнение мероприятий по пожарной безопасности закрепленного участка	3510 рублей
	1.6. За обслуживание оборудования пищеблока столовой	2000 рублей
	1.7. За своевременное устранение, предотвращение аварийных ситуаций, уборку снега в зимний период, погрузо-разгрузочные работы	2000 рублей
	1.8. За обслуживание, профилактику и опрессовку бойлера и отопительной системы	2000 рублей
Выполнение особо важных и срочных заданий	1.9. В соответствии с заданием Министерства образования и науки Челябинской области, руководителя, администрации	до 100% д/оклада
	1.10. за рациональное использование материальных ресурсов	1700 рублей
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		
Не предусмотрено		
3. Премияльные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год		
Высокое качество труда	3.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	16
	Нарушение минус 10б	
Инициативность в деятельности	3.2. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	36
	3.3. Оперативность ликвидации последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций	7 б
	3.4. Выполнение курьерских работ	5 б
Развитие и использование	3.5. Создание благоприятных условий образовательной среды (косметический ремонт)	5б
материальных и энергоресурсов колледжа	3.6. За сохранность и бесперебойную работу подотчетного оборудования	10 б
	3.7. Благоустройство помещений здания и прилегающей территории ГБПОУ «МПК»	5 б

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.8. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.	максимальный размер для конкретного работника не ограничивается (в зависимости от фонда экономии заработной платы)
	3.9. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, к другим знаменательным датам)	В зависимости от фонда экономии заработной платы, но не более 3 000 рублей
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
Не предусмотрено		
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:		
За наличие ученой степени	Не предусмотрено	
За наличие почетного звания	Ветеран труда	2000 рублей
6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:		
Выплаты за стаж работы	от 5 до 10 лет	5%
	от 10 до 15 лет	10%
	от 15 до 20 лет	15%
	свыше 20 лет	20%

Плотник		
Выплаты	Критерий оценки	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За интенсивность	1.1. За устранение аварий, уборку снега, погрузо-разгрузочные работы	2000 рублей
	1.2. За соблюдение требований СанПиН на территории общежития колледжа	2000 рублей
	1.3. За реализацию мероприятий по энергосбережению ресурсов	4000 рублей
	1.4. За обслуживание бойлерной, отопительной системы	3000 рублей
	1.5. За монтаж и демонтаж оборудования	4000 рублей
	1.6. За выполнение мероприятий по антитеррористической защищенности	5000 рублей
	1.7. За осмотр, контроль и уборку чердачных помещений	3000 рублей
	1.8. За экономное и рациональное использование материальных ресурсов, нормирование расхода энергии, сырья и материалов на выполнение работ	3000 рублей
	1.9. За содержание инвентаря, инструментов, используемых в деятельности	4000 рублей
	1.10. За уборку мусора на территории общежития, контейнеров	2000 рублей
Выполнение особо важных и срочных заданий	1.11. В соответствии с заданием Министерства образования и науки Челябинской области, руководителя, администрации	до 100% д/оклада
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		
Не предусмотрено		
3. Премияльные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год		
Высокое качество труда	3.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	16
	Нарушение минус 10б	
Инициативность в деятельности	3.2. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	36
	3.3. Оперативность ликвидации последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций	46
	3.4. Выполнение курьерских работ	5 б
Создание и организация процесса работ		
	3.5. Благоустройство помещений здания и прилегающей территории ГБПОУ «МПК»	26
	3.6. Сохранность и бесперебойная работа подотчетного оборудования	10 б
	3.7. Отсутствие нарушение техники безопасности	5 б
	3.8. Своевременное обеспечение контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии	5 б

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.8. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.	максимальный размер для конкретного работника не ограничивается (в зависимости от фонда экономии заработной платы)
	3.9. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, к другим знаменательным датам)	В зависимости от фонда экономии заработной платы, но не более 3 000 рублей
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
Не предусмотрено		
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:		
За наличие ученой степени	Не предусмотрено	
За наличие почетного звания	Ветеран труда	2000 рублей
6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:		
Выплаты за стаж работы	от 5 до 10 лет	5%
	от 10 до 15 лет	10%
	от 15 до 20 лет	15%
	свыше 20 лет	20%

Архивариус

Выплаты	Критерий оценки	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За интенсивность	1.1. За выдачу ключей от архива	1000 рублей
	1.2. За контроль срабатывания сигнализации	1000 рублей
	1.3. За проведение генеральных уборок, субботников	1500 рублей
	1.4. За сохранность имущества контроль соблюдения правил требования противопожарной безопасности на вверенной ему территории	1000 рублей
	1.5. За выполнение мероприятий по антитеррористической защищенности	2000 рублей
	1.6. За озеленение внутри помещений колледжа и внутриколледжных участков	1500 рублей
	1.7. За выполнение погрузо-разгрузочных работ	1000 рублей
Выполнение особо важных и срочных заданий	1.8. В соответствии с заданием руководителя, администрации колледжа.	до 100% д/оклада
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		
Не предусмотрено		
3. Премияльные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год		
Высокое качество труда	3.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	16
	3.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов	16
	институциональный уровень минус 3б	
	Вышестоящие органы минус 10б	
Инициативность в деятельности	3.3. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	36
	3.4. Оперативность ликвидации последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций	46
	3.5. Выполнение курьерских работ	16
Развитие и использование материальных и энергоресурсов колледжа	3.6. Своевременный и качественный ремонт оборудования и мебели	26
Создание и организация процесса работ	3.7. Сохранение материальных ценностей, оборудования	16
	3.8. Отсутствие нарушений техники безопасности	5 б
	3.9. Своевременное обеспечение контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии	5 б

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.10. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.	максимальный размер для конкретного работника не ограничивается (в зависимости от фонда экономии заработной платы)
	3.11. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, к другим знаменательным датам)	В зависимости от фонда экономии заработной платы, но не более 3 000 рублей

4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников

Не предусмотрено		
------------------	--	--

5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:

За наличие ученой степени	Не предусмотрено	
За наличие почетного звания	Ветеран труда	2000 рублей

6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:

Выплаты за стаж работы	от 5 до 10 лет	5%
	от 10 до 15 лет	10%
	от 15 до 20 лет	15%
	свыше 20 лет	20%

Прилож

Слесарь-сантехник		
Выплаты	Критерий оценки	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За интенсивность		
	1.1. За выполнение погрузо-разгрузочных работ	3500 рублей
	1.2. За устранение аварий, уборку снега	3000 рублей
	1.3. За экономное и рациональное использование материальных ресурсов, нормирование расхода энергии, сырья и материалов на выполнение работ	5000 рублей
	1.4. За реализацию мероприятий по энергосбережению ресурсов	3000 рублей
	1.5. За монтаж и демонтаж оборудования	2180 рублей
	1.6. За выполнение мероприятий по антитеррористической защищенности	2000 рублей
Выполнение особо важных и срочных заданий	1.7. В соответствии с заданием Министерства образования и науки Челябинской области, руководителя, администрации колледжа.	до 100% д/оклада
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		
Не предусмотрено		
3. Премияльные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год		

Высокое качество труда	3.1. Отсутствие нарушений по результатам проверки деятельности	16
	Нарушение минус 10б	
Инициативность в деятельности	3.2. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	36
	3.3. Оперативность ликвидации последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций	46
	3.4. Выполнение курьерских работ	16
Развитие и использование материальных и энергоресурсов колледжа	3.5. Создание благоприятных условий образовательной среды (косметический ремонт)	56
	3.6. Своевременный и качественный ремонт оборудования и мебели	26
	3.7. Рациональное использование энергоресурсов	16
Создание и организация процесса работ	3.8. Благоустройство помещений здания и прилегающей территории ГБПОУ «МПК»	26
	3.9. Экономное использование материальных ресурсов	5 б
	3.10. Отсутствие нарушений техники безопасности	5 б
	3.11. Своевременное обеспечение контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии	5 б
Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.12. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.	максимальный размер для конкретного работника не ограничивается (в зависимости от фонда экономии заработной платы)
	3.13. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, к другим знаменательным датам)	В зависимости от фонда экономии заработной платы, но не более 3 000 рублей
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
Не предусмотрено		
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:		
За наличие ученой степени	Не предусмотрено	
За наличие почетного звания	Ветеран труда	2000 рублей
6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:		
Выплаты за стаж	от 5 до 10 лет	5%
работы	от 10 до 15 лет	10%
	от 15 до 20 лет	15%
	свыше 20 лет	20%

Заведующий хозяйством

Выплаты	Критерий оценки	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За интенсивность	1.1. За организацию и выполнение программы производственного контроля	10000 рублей
	1.2. За реализацию программы по энергосбережению	10000 рублей
	1.3. За работу по предотвращению аварийных ситуаций	10000 рублей
	1.4. За руководство по благоустройству, озеленению и уборки территории колледжа	5000 рублей
	1.5. За организацию предрейсового медицинского осмотра	3000 рублей
Выполнение особо важных и срочных заданий	1.6. Выполнение особо важных и срочных заданий	100% д/оклада
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		
Не предусмотрено		
3. Премияльные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год		
Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты тру может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы	
Инициативность в деятельности	3.1. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	10 б
	3.2. Оперативность ликвидации последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций	8 б
	3.3. Выполнение курьерских работ	5 б
Развитие и использование материальных и энергоресурсов колледжа	3.4. Своевременный и качественный ремонт оборудования и мебели	10 б
Создание и организация процесса работ	3.5. Отсутствие нарушений техники безопасности со стороны подчиненного персонала	5 б
	3.6. Своевременное обеспечение контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии	5 б
Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.7. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.	максимальный размер для конкретного работника не ограничивается (в зависимости от фонда экономии заработной платы)

	3.8. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, к другим знаменательным датам)	В зависимости от фонда экономии заработной платы, но не более 3 000 рублей
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
Не предусмотрено		
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:		
За наличие ученой степени	Не предусмотрено	
За наличие почетного звания	Ветеран труда	2000 рублей
6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:		
Выплаты за стаж работы	от 5 до 10 лет	5%
	от 10 до 15 лет	10%
	от 15 до 20 лет	15%
	свыше 20 лет	20%

Инженер по организации труда		
Выплаты	Критерий оценки	Размер выплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:		
За интенсивность	1.1. За выполнение производственной программы	7000 рублей
	1.2. За работу по предотвращению аварийных ситуаций	10000 рублей
	1.3. За работу по благоустройству, озеленению и уборки территории колледжа	5000 рублей
	1.4. За создание и организацию мастерской "Мастер магистральных трубопроводов", сохранность оборудования, организацию образовательной деятельности с обучающимися и слушателями	23000 рублей
Выполнение особо важных и срочных заданий	1.5. Выполнение особо важных и срочных заданий	100% д/оклада
2. Выплаты за качество выполняемых работ:		
Не предусмотрено		
3. Премияльные выплаты по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, год		
Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты тру может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы	
Инициативность в деятельности	3.1. Рационализаторские предложения по усовершенствованию работы (участков, подразделений, служб и пр.) и результативность их внедрения	10 б

	3.2. Оперативность ликвидации последствий чрезвычайных и аварийных ситуаций	8 б
	3.3. Выполнение курьерских работ	5 б
Развитие и использование материальных и энергоресурсов колледжа	3.4. Своевременный и качественный ремонт оборудования и мебели	10 б
Создание и организация процесса работ	3.5. Отсутствие нарушений техники безопасности со стороны подчиненного персонала	5 б
	3.6. Своевременное обеспечение контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии	5 б
Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	3.7. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.	максимальный размер для конкретного работника не ограничивается (в зависимости от фонда экономии заработной платы)
	3.8. Премия к праздничным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День учителя, к другим знаменательным датам)	В зависимости от фонда экономии заработной платы, но не более 3 000 рублей
4. Выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников		
Не предусмотрено		
5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания:		
За наличие ученой степени	Не предусмотрено	
За наличие почетного звания	Ветеран труда	2000 рублей
6. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет:		
Выплаты за стаж работы	от 5 до 10 лет	5%
	от 10 до 15 лет	10%
	от 15 до 20 лет	15%
	свыше 20 лет	20%