Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

 «Кунгурский автотранспортный Колледж»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель Первичной профсоюзной организации «Кунгурского автотранспортного колледжа» «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.В. КрапивинаУТВЕРЖДЕНОПриказом директораГБПОУ КАТК от 28.12.2016 г. № 110-осн |   |
|  |   |

 |

Положение

об оплате труда работников

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Кунгурский автотранспортный Колледж»

Кунгур, 2016

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
	1. Настоящее Положение определяет условия, состав, порядок установления и оплаты труда, гарантированных социальных выплат, выплат стимулирующего и компенсационного характера, особенности оплаты труда отдельных категорий работников ГБПОУ КАТК (далее - колледж).

Настоящее Положение не распространяет свое действие на правоотношения, связанные с выплатой вознаграждения лицам, привлеченным к выполнению работ (оказанию услуг) на основании гражданско-правового договора. Порядок, условия и особенности оплаты работ (услуг), выполняемых указанными лицами устанавливаются Гражданским кодексом, иными нормативными правовыми актами, соответствующим гражданско-правовым договором.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.06.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-Р, Законом Пермского края от 03.09. 2008 г. № 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края», Законом Пермского края «Об образовании в Пермском крае» от 12.03.2014 г.
№ 308-ПК, Положением о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования, утвержденным Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-п.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

Основной персонал колледжа - работники колледжа, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности, и включает педагогических работников и прочих основных работников.

Педагогические работники - работники, осуществляющие образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678.

Прочие основные работники - работники, не осуществляющие образовательную деятельность и непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом колледжа целей.

Стандартная численность группы обучающихся составляет 25 человек

* 1. Заработная плата устанавливается работнику в соответствии с настоящим Положением, иными локальными нормативными актами колледжа, трудовым договором.
	2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Конституцией РФ, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При начислении и выплате заработной платы работникам колледжа соблюдаются положения Конституции РФ, основополагающие принципы правового регулирования трудовых отношений, в том числе реализация права каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

* 1. ГБПОУ КАТК выполняет обязанности работодателя, предусмотренные действующим законодательством, в том числе обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности 1.6. Оплата труда работников колледжа осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов), утвержденной нормативным правовым актом Правительства Пермского края, определяющей минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников устанавливаются директором колледжа в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника.

1.7. Выплата заработной платы (в том числе стимулирующих выплат) осуществляется за счет средств, полученных из различных источников финансирования работодателя, в том числе из доходов, полученных от платной и иной приносящей доход деятельности.

**II. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Оплата труда работников колледжа включает:

тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Особенности оплаты труда отдельных категорий работников устанавливаются соответствующими разделами настоящего Положения

2.2. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, субсидий из краевого бюджета, внебюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

ФОТо = ФОТб + ФОТст, где

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание колледжа утверждается директором в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) колледжа.

2.2.1. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

ФОТб = ФОТд + ФОТк, где

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников колледжа распределяется по формуле:

ФОТб = ФОТосн + ФОТауп + ФОТувп + ФОТмоп, где

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала колледжа (составляет не менее 60% от ФОТб колледжа);

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

2.2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

ФОТст = ФОТст. осн + ФОТст. ауп + ФОТст. увп + ФОТст. моп, где

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения, составляет не менее 60 % от ФОТст учреждения;

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

2.3. Работникам колледжа, за исключением директора, при наличии оснований, предусмотренных законодательством, локальными актами и трудовым договором, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.3.1. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с настоящим Положением, иными локальными нормативными актами колледжа.

2.3.2. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в колледже как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

2.4. Работникам колледжа, за исключением директора, при наличии оснований, предусмотренных локальными актами и трудовым договором, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с приложениями 2, 3, 5 к настоящему Положению.

2.4.1. Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются настоящим Положением, иными локальными нормативными актами колледжа, трудовым договором с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

2.4.2. Ежемесячные, ежеквартальные и ежегодные стимулирующие выплаты назначаются по результатам деятельности работника за фактически отработанное в указанный период (месяц, квартал, год) время.

2.5. Сведения о начислении заработной платы работнику за отчетный период указываются в расчетном листке, заполняемом по форме согласно приложению 4 к настоящему Положению. Расчетные листки выдаются ежемесячно соответствующему работнику на руки при личном обращении. Выдача расчетных листков осуществляется уполномоченным сотрудником в кабинете бухгалтерии в срок не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным.

**III. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОСНОВНЫХ РАБОТНИКОВ**

3.1. Заработная плата педагогическим работникам рассчитывается как сумма оплаты труда, включающая базовую часть заработной платы, стимулирующие и компенсационные выплаты.

3.1.1. Базовая часть заработной платы состоит из базовой основной, базовой специальной части и гарантированных выплат (включая меры социальной поддержки педагогических работников, установленные действующим законодательством).

3.1.2. Базовая основная часть заработной платы определяется по тарификации на соответствующий учебный год, исчисленной из размера тарифной ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы).

 3.1.3. Базовая специальная часть заработной платы начисляется работодателем по каждой группе, количество обучающихся в которой превышает стандартную численность, и рассчитывается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края в сфере образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Пермского края, утвержденным Постановлением Правительства Пермского края
№ 214-п от 01.04.2014 г., исходя из тарифной ставки педагогической услуги (руб/ученико-час), фактического количества обучающихся по предмету в группе сверх стандартной численности и количества часов по предмету по учебному плану в месяц.

Базовая специальная часть заработной платы начисляется также за участие работника в приносящей доход деятельности работодателя, и рассчитывается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края в сфере образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Пермского края, утвержденным Постановлением Правительства Пермского края № 214-п от 01.04.2014 г.

В тарифные ставки, оклады (должностные оклады) педагогических работников включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.1.4. В базовую часть заработной платы работника включаются ежемесячные гарантированные выплаты и меры социальной поддержки в следующих случаях и размерах:

* надбавка лицу, окончившему образовательную организацию среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающему на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в указанную образовательную организацию, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации – 2600 рублей;
* надбавка лицу, окончившему с отличием образовательную организацию среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающему на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в указанную образовательную организацию, в течение одного года со дня окончания образовательной организации – 1300 рублей;
* надбавка за ученую степень доктора наук, соответствующую профилю выполняемой работы – размер определяется в перерасчете предельного размера выплаты на объем учебной нагрузки (ставки) по должности, которую занимает получатель выплаты в образовательной организации, но не может быть больше установленного предельного размера;
* надбавка за ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю выполняемой работы – размер определяется в перерасчете предельного размера выплаты на объем учебной нагрузки (ставки) по должности, которую занимает получатель выплаты в образовательной организации, но не может быть больше установленного предельного размера;
* надбавка за государственную награду за работу в сфере образования – 2600 рублей;
* надбавка за ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (за исключением почетных грамот, благодарностей Министерства образования и науки Российской Федерации) - 1560 рублей;
* надбавка за высшую квалификационную категорию педагогического работника – до 2600 рублей.

3.1.4.1. Указанные ежемесячные надбавки (за исключением надбавок за ученую степень, за высшую квалификационную категорию) выплачиваются за фактически отработанное время, независимо от педагогической нагрузки. Выплаты ежемесячных надбавок осуществляются по основному месту работы.

При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки осуществляется по одному максимальному основанию.

3.1.4.2. Ежемесячная надбавка за высшую квалификационную категорию устанавливается со дня присвоения педагогическому работнику указанной категории, предельный размер надбавки составляет 2600 (две тысячи шестьсот) рублей.

Размер надбавки за высшую квалификационную категорию определяется в перерасчете предельного размера ежемесячной надбавки на объем педагогической нагрузки (ставки) по основной должности, которую занимает педагогический работник в колледже, и не может быть больше установленного предельного размера.

В случае если в период предоставления ежемесячной надбавки за высшую квалификационную категорию у педагогического работника изменился объем педагогической нагрузки (ставки) или педагогический работник перешел на должность с иным объемом педагогической нагрузки (ставки), отличным от объема педагогической нагрузки (ставки) при ее назначении, размер ежемесячной надбавки корректируется в зависимости от объема педагогической нагрузки (ставки) педагогического работника, начиная с месяца, следующего за месяцем изменения объема педагогической нагрузки (ставки) или перехода педагогического работника на должность с иным объемом педагогической нагрузки (ставки).

Период предоставления ежемесячной надбавки за высшую квалификационную категорию устанавливается с 1 сентября по 31 августа каждого учебного года.

3.1.4.3. Ежемесячные надбавки за ученую степень кандидата и доктора наук выплачиваются с учетом следующих особенностей:

в случае если получатель надбавки за ученую степень состоит в штате одного образовательного учреждения и замещает несколько должностей, суммарный объем учебной нагрузки (ставки) которых превышает единицу, то выплата получателю предоставляется в размере, не превышающем предельного;

в случае если получатель состоит в штате более чем одного образовательного учреждения и замещает одну или несколько должностей, суммарный объем учебной нагрузки (ставки) которых превышает единицу, то выплата предоставляется в тех образовательных учреждениях, которые выбрал получатель, в суммарном размере, не превышающем предельного.

3.1.5. Преподавателям, выполняющим в летний каникулярный период, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, работы по организации и участию в деятельности приемной комиссии для выполнения государственного задания, подготовки учебно-лабораторного оборудования к началу нового учебного года, подготовки учебно-плановой и методической документации, заработная плата выплачивается из расчета тарифной ставки, оклада (должностного оклада) при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

3.1.6. В случае участия педагогического работника в оказании платных образовательных услуг, оплата труда осуществляется с учетом следующих условий. На основании поступившего от обучающегося заявления и договора об оказании платных образовательных услуг учебная часть готовит и представляет проект приказа директора об оказании платных образовательных услуг с указанием наименования и специфики оказываемых услуг, их объеме (количестве часов); сведений о педагогическом работнике, участвующем в оказании услуг; . При этом учебная часть обеспечивает получение согласия работника на участие в оказании услуг в соответствующем объеме и за соответствующую плату, отметка о котором должна содержаться в приказе.

3.2. Заработная плата прочих основных работников колледжа рассчитывается по формуле:

ЗПпр = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется директором колледжа в соответствии с пунктом 1.6  настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.3. Конкретные размеры стимулирующих выплат педагогическим и иным работникам для расчета заработной платы за отчетный период (месяц, квартал, год) устанавливаются приказом директора на основании персонифицированных сведений, представленных соответствующим структурным подразделением.

**IV. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

4.1. Оплата труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата директора колледжа рассчитывается по формуле:

ЗПрук = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПрук - заработная плата директора колледжа;

Оклад - должностной оклад директора колледжа, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Kk - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

4.3. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера директору колледжа устанавливаются правовыми актами Министерства образования и науки Пермского края.

4.4. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПзам = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПзам - заработная плата заместителя директора и главного бухгалтера колледжа;

Оклад - должностной оклад заместителя директора, главного бухгалтера колледжа, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с директором колледжа, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора этого колледжа;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

4.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа устанавливаются с учетом целевых показателей и критериев эффективности работы, определенных руководителям профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Пермского края.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора колледжа, главного бухгалтера устанавливается директором колледжа в следующих размерах:

- заместителям директора, должностные обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса – не более 80-90 процентов от средней заработной платы директора колледжа;

- главному бухгалтеру – не более 60-70 процентов от средней заработной платы директора колледжа;

- заместителю главного бухгалтера – не более 40-50 процентов от средней заработной платы директора колледжа

**V. ОПЛАТА ТРУДА УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО И МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА**

5.1. Заработная плата работников колледжа из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

ЗПувп = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПувп - заработная плата работника колледжа из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется директором колледжа в соответствии с пунктом 1.6  настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом «Об образовании в Пермском крае»;

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

ЗПмоп = Оклад + Kk + Кстим.

ЗПмоп - заработная плата работника колледжа из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется директором колледжа в соответствии с пунктом 1.6 настоящего Положения;

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

**VI. ПОРЯДОК, МЕСТО, СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

6.1. Заработная плата выплачивается по месту выполнения работы либо путем безналичного перечисления денежных средств на указанный работником счет в кредитной организации.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.2. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

6.3. Заработная плата выплачивается не менее одного раза в каждые полмесяца в следующие дни: 5-го и 19-го числа в соответствии с коллективным договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

**VII. ПРОЧИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Оплата труда лиц, работающих в колледже по совместительству, осуществляется пропорционально фактически отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

7.2. При возникновении следующих обстоятельств работникам колледжа может предоставляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов:

* + 1. тяжелого материального положения;
		2. смерти супруга (супруги), родителей, детей;
		3. иных уважительных причин, в том числе предусмотренных коллективным договором.

7.3. Выплаты единовременной материальной помощи осуществляются при наличии финансирования на соответствующие расходы.

7.4. Решение об оказании единовременной материальной помощи работнику колледжа и ее конкретном размере принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника, ходатайства профсоюзной организации (если работник является членом профсоюза) и(или) документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в подпунктах 7.2.1.-7.2.3. пункта 7.2 настоящего Положения. Решение об оказании материальной помощи оформляется приказом директора.

7.5. Выплата единовременной материальной помощи производится в порядке, определенном в разделе VI настоящего Положения.

7.6. Условия, порядок, размеры, сроки предоставления единовременной материальной помощи директору колледжа устанавливаются Министерством образования и науки Пермского края.

7.7. Оплата отпуска производится за три дня до его начала.

Для расчета отпускных выплат педагогическим работникам колледжа учебная часть готовит и не позднее, чем за десять дней до окончания учебного года (начала отпуска), представляет в бухгалтерию предварительные сведения о выполнении педагогическим работником педагогической нагрузки за учебный год. На основании представленных сведений производится расчет и оплата отпуска. В течение десяти дней после окончания учебного года (начала отпуска) учебная часть представляет уточненные данные для корректировки отпускных выплат, бухгалтерия при необходимости корректировки обеспечивает перерасчет выплат

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КАТК

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ
ГБПОУ КАТК**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Размер выплаты (в процентах к тарифной ставке) | Фактор, обусловливающий получение выплаты |
| Районный коэффициент  | 15 % | Работа в местностях с особыми климатическими условиями |
| Компенсация за сверхурочную работу | За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере | Сверхурочная работа  |
| Компенсация за работу в ночное время | Доплата за каждый час работы в ночное время – не менее 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы | Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) |
| Компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) 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) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени | Работа в выходные и нерабочие праздничные дни |
| Компенсации за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | В соответствии с Трудовым кодексом, локальными актами работодателя | Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором |
| Компенсация за выполнение работы, связанной с обработкой и защитой персональных данных | 10 % | Выполнение работы, связанной с обработкой и защитой персональных данных |
| Компенсации за кураторство  | 10 % за каждую курируемую работником группу обучающихся | Выполнение функций куратора группы обучающихся, ведение качественной, утвержденной документации  |
|  Компенсации за заведование учебным кабинетом | За заведование кабинетом теоретического обучения с единичным комплектом техники – 10 %За заведование кабинетом с компьютерной техникой и техническим оборудованием – 15 % | Выполнение обязанностей заведующего соответствующим учебным кабинетом, ведение утвержденной документации |
| Компенсации за заведование цикловыми комиссиями | 15 % | Выполнение обязанностей, связанных с заведованием цикловыми комиссиями, ведение утвержденной документации |
| Компенсации за нестабильность расписания | За нестабильность расписания работнику, являющемуся внешним совместителем – 50 % | Нестабильность расписания при внешнем совместительстве |
| Компенсации за выполнение обязанностей, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией | Устанавливается директором колледжа в зависимости от объема и сложности выполняемых работ (услуг) и указывается в трудовом договоре (%) | Выполнение обязанностей, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией |
| Иные выплаты компенсационного характера | В соответствии с действующим законодательством, локальными актами, трудовым договором | В соответствии с действующим законода-тельством, локальными актами, трудовым договором |

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КАТК

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА
ГБПОУ КАТК**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодич-ность | Размер выплаты(в рублях или процентах к ставке) |
| 1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты  |   | 1. Высокие результаты работы куратором:1.1. Посещаемость в курируемой учебной группе:Пропуски учебных занятий в курируемой группе по неуважительным причинам до3 час. в месяц на одного обучающегося в среднем по группе – 10 %. 1.2. Подтвержденное документально участие обучающихся курируемой группы в муниципальных секциях, клубах, кружках с занятостью в них не менее 4 час. в неделю – 0,2 % за каждого обучающегося, отвечающего указанному требованию.1.3.Интенсивность и напряженность работы мастеров производственного обучения:1.3.1.Работа на грузовом автотранспорте - 20 %.1.3.2. Работа в осенне-зимний (с ноября по март) период времени – 20 %1.3.3. Техническое обслуживание и содержание автотранспорта в исправном состоянии – 25%1.3.4. Личный вклад в осуществление платных услуг, участие во внебюджетной деятельности учреждения – каждый час сверх установленной продолжительности рабочего времени по обучению в рамках исполнения договоров на оказание платных образовательных услуг – 2 %1.4. Интенсивность и напряженность работы преподавателей, исполняющих обязанности согласно индивидуальной должностной инструкции:1.4.1. Обеспечение фактического выполнения государственного задания в объеме не менее 98 % – 2,5 %1.4.2. Обеспечение исполнения бюджета по публичным обязательствам выше95 % – 2,5 %1.4.3. Результативность участия педагогов колледжа в мероприятиях профессиональной деятельности (конкурсах профессионального мастерства «Учитель года»):на зональном уровне:1.4.3.1. за участие педагогов – 2,5 %1.4.3.2. за призовые места – 5 %на краевом уровне:1.4.3.3. за участие педагогов – 5 % 1.4.3.4. за призовые места – 7 %на федеральном уровне:1.4.3.5. за участие – 7 %1.4.3.6. за призовые места – 10 % | ежемесячно по результатам работы за месяц ежемесячноежемесячноежемесячноежегодно | Согласно критериям оценки эффективности |
| 2.Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие дисциплинарных взысканий,Наличие поурочных планов | 2. Качество знаний обучающихся:Доля обучающихся, имеющих оценки «хорошо» и «отлично» в отчетном месяце по результатам заседаний предметно-цикловых комиссий за каждую дисциплину в каждой группе, при успеваемости не менее 90%:2.1. 70 % - 100 % – 15 %2.2. 50 % – 69 % - 10 % | 2 раза в год по результатам промежуточной аттестации | Согласно критериям оценки эффективности |
| Отсутствие дисциплинарных взысканий | 2.2. Высокое качество работ мастеров производственного обучения:Успешная сдача комплексного экзамена на получение права управления транспортным средством более, чем 50 % обучающихся от количества обучающихся, закрепленных за работником (мастером производственного обучения) – 1000 рублей за каждого последующего (сверх50 %) успешно сдавшего экзамен обучающегося.2.3. Высокое качество выполненных работ преподавателями, исполняющими обязанности согласно индивидуальной должностной инструкции:2.3.1 Своевременная и качественная подготовка, оформление и предоставление отчетов – 10 %2.3.2. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по договорам на оказание образовательных услуг – 10 %2.3.3. Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС (обеспечение функционирования столовой, спортзалов, площадок, доступность зданий для инвалидов, благоустройство, отсутствие аварийных зданий, наличие жалоб о несоблюдении температурного режима) – 5 %2.3.4. Наличие договоров со школами на организацию в колледже курсов в рамках предпрофильной подготовки учащихся среднеобразовательных школ: 2.3.4.1. от 3 до 5 групп – 3 % 2.3.4.2. более 5 групп – 5 %2.3.5. Доля выпускников, получивших в отчетном году дипломы с отличием, оценками только «хорошо» и «отлично», квалификационный разряд выше установленного от общей численности выпускников:2.3.5.1. до 15 % - 5 %2.3.5.2. от 15 % до 30 % - 7%2.3.5.3. свыше 30 % - 10 %2.3.6. Доля выпускников, трудоустроившихся в отчетном году по специальности в течение 12 месяцев после выпуска, от общего числа выпускников:2.3.6.1. 66 % - 70 % - 5 %2.3.6.2. более 70 % - 7 %2.3.7. Доля обучающихся, ставших за отчетный год победителями и призерами (в личном первенстве или командах) чемпионатов WorldSkills, конкурсов профессионального мастерства, фестивалей, олимпиад, спортивных мероприятий и научно-практических конференций от общего количества участников мероприятий от колледжа:2.3.7.1. до 30 % - 5 %2.3.7.2. 30 % и более – 10 %2.3.8. Доля обучающихся, посещающих кружки и спортивные секции, созданные в колледже от общего количества обучающихся:2.3.8.1. от 10 до 20 % - 5 %2.3.8.2. 20 % и более – 10 %2.3.9. Прирост доли аттестованных педагогических работников на высшую и первую квалификационные категории в текущем году по сравнению с предыдущим годом:2.3.9.1. до 10 % - 5 %2.3.9.2. 10 % и более – 7 % | единовременно ежеквартальноежеквартальноежегодноежегодноежегодноежегодноежегодноежегодноежегодно | Согласно критериям оценки эффективностиСогласно критериям оценки эффективностиСогласно критериям оценки эффективностиСогласно критериям оценки эффективностиСогласно критериям оценки эффективностиСогласно критериям оценки эффективностиСогласно критериям оценки эффективностиСогласно критериям оценки эффективностиСогласно критериям оценки эффективностиСогласно критериям оценки эффективности |
| 3.Выплаты за высокую квалификацию | Подготовка и выполнение поурочных планов | 3.1.Разработка материалов методического обеспечения учебной деятельности (методические рекомендации, указания, пособия) соответствующего уровня (с грифом):3.1.1. институционального уровня (методические материалы, утверждаемые Методическим советом работодателя) – 10%3.1.2. краевого уровня – 20 %3.1.3. федерального уровня – 50 % | ежемесячно |  Согласно критериям оценки эффективности |
| 3.2. Наличие первой квалификационной категории – 1300 рублей | ежемесячно | 1300 рублей |
| Отсутствие дисциплинарных взысканий | 3.3.Выплаты за высокую квалификацию мастерам производственного обучения:3.3.1.Наличие права управления транспортными средствами категорий:1. Категории A,B,C,D, Е - 50 %2..Категории B, C, D – 30% 3. Категории B, C, E – 20 %4. Категории В, С – 10%3.3.2.Наличие портфолио мастера производственного обучения–5 % 3.3.3. Наличие качественно заполненных наблюдательных дел обучающихся – 15% | ежемесячноежемесячно  ежемесячно | Согласно критериям эффективности Согласно критериямСогласно критериям |
| 4.Разовые премиальные выплаты | Подготовка и выполнение поурочных планов  | 4.1. Участие работника в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года»:4.1.1. на уровне работодателя (в рамках мероприятий колледжа):4.1.1.1. участнику конкурса – 20 %4.1.1.2. победителю конкурса – 30 %4.1.2. на городском (территориальном) уровне:4.1.2.1. участнику городских (территориальных) мероприятий – 50 % 4.1.2.2. победителю городских (территориальных) мероприятий –100 % 4.1.3. на краевом уровне:4.1.3.1. участнику краевых мероприятий – 50 %4.1.3.2. призеру краевых мероприятий – 100 %4.1.3.3. победителю краевыхмероприятий – 200 % | единовременно | Согласно критериям эффективности |
| 4.2. Очное участие педагогического работника с докладом в конференциях, выставках, семинарах соответствующего уровня, организатором которых являются органы государственной власти, местного самоуправления, государственные учреждения:4.2.1. городские (территориальные) мероприятия – 20 %4.2.2. краевые мероприятия – 30 %4.2.3. межрегиональные мероприятия –50 %4.2.4. всероссийские мероприятия –100 % | единовременно  | Согласно критериям эффективности |
| 4.3. Заочное участие педагогического работника в конференциях, выставках, семинарах соответствующего уровня, организатором которых являются органы государственной власти, местного самоуправления, государственные учреждения:4.3.1. городские (территориальные) мероприятия – 10 %4.3.2. краевые мероприятия – 15 %4.3.3. межрегиональные мероприятия –25 %4.3.4. всероссийские мероприятия –50 % | единовременно  | Согласно критериям эффективности |
| 4.4. Подготовка студентов (победителей, лауреатов, призеров) очных предметных олимпиад, конкурсов профессионального мастерства соответствующего уровня, организатором которых являются органы государственной власти, местного самоуправления, государственные учреждения:4.4.1. краевой уровень:4.4.1.1.подготовка призера (призеров) краевых олимпиад, конкурсов профессионального мастерства – 70 %;4.4.1.2.подготовка победителей, лауреатов краевых олимпиад, конкурсов профессионального мастерства – 100%.4.4.2. межрегиональный уровень4.4.2.1.подготовка призера (призеров) межрегиональных олимпиад, конкурсов профессионального мастерства – 100 %4.4.2.2.подготовка победителей, лауреатов межрегиональных олимпиад, конкурсов профессионального мастерства – 100%4.4.3. федеральный уровень4.4.3.1.подготовка призера (призеров) всероссийских олимпиад, конкурсов профессионального мастерства – 150 %4.4.3.2.подготовка победителей, лауреатов всероссийских олимпиад, конкурсов профессионального мастерства –200%. | единовременно | Согласно критериям эффективности |
| 4.5. Подготовка и обеспечение очного участия обучающегося (обучающихся) с докладом в конференциях, выставках, семинарах соответствующего уровня, организатором которых являются органы государственной власти, местного самоуправления, государственные учреждения:4.5.1. городские (территориальные) мероприятия – 10 %4.5.2. краевые мероприятия – 20 %4.5.3. межрегиональные мероприятия –30 %4.5.4. всероссийские мероприятия –50 % | единовременно | Согласно критериям эффективности |
| 4.6. Подготовка и обеспечение заочного участия обучающегося (обучающихся) в конференциях, выставках, семинарах соответствующего уровня, организатором которых являются органы государственной власти, местного самоуправления, государственные учреждения:4.6.1. городские (территориальные) мероприятия – 5 %4.6.2. краевые мероприятия – 10 %4.6.3.межрегиональные мероприятия–15 %4.6.4. всероссийские мероприятия – 50 % | единовременно | Согласно критериям эффективности |
| 4.7. Разовые выплаты мастерам производственного обучения:4.7.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства:4.7.1.1. городские конкурсы – 50 %4.7.1.2. краевые конкурсы – 100 %4.7.1.3.межрегиональные конкурсы–200 %4.7.1.4.всероссийские конкурсы – 300 %4.7.2. Подготовка призера краевых, межрегиональных, всероссийских мероприятий по профилю работы – 100 % | единовременно | Согласно критериям эффективности |
| 4.8. Награждение почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации – 100 % | единовременно | 100 % |
| 4.9 Выполнение особо важных и ответственных работ | единовременно | Максимальным разме-ром не ограничена |
| 5.Премиальные выплаты по итогам работы | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 6.1.По итогам работы за месяц6.2.По итогам работы за квартал6.3. По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максима-льным раз-мером не ограничены |
| 6. Иные выплаты стимулирующего характера | Отсутствие дисциплинарных взысканий | В соответствии с локальными актами | Согласно приказу директора  | Максима-льным раз-мером не ограничены |

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КАТК

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ИНЫМ РАБОТНИКАМ
ГБПОУ КАТК**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности(в рублях или процентах к ставке) | Периодич-ность | Размер выплаты(в рублях или процентах к ставке) |
| 1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты     | Отсутствие дисциплинарных взысканий,надлежащее выполнение должностных обязанностей    | 1.1. Работа в период учебного процесса – в соответствии с трудовым договором (%) | ежемесячно | Согласно критериям  |
| 1.2. Количество подготовленных и/или согласованных документов правового характера:5 и менее – 30 %,От 10 до 15 – 40 %,Свыше 15 – 50 %. | ежемесячно | Согласно критериям  |
| 1.3. Правовые консультации, справки, подготовка заключений, правовая экспертиза договоров, приказов, других документов правового характера за отчетный период:10 и менее– 30 %От 10 до 20 – 40 %Свыше 20 – 50 % | ежемесячно | Согласно критериям |
| 1.4. Работа в осенне-зимний (с ноябрь по март) период времени – в соответствии с трудовым договором (%) | ежемесячно  |  Согласно критериям  |
| 1.5. Получение и отправка почтовой корреспонденции не менее 2-х раз в неделю – 10% | ежемесячно | Согласно критериям |
| 1.6. Качественная (без замечаний) подготовка проектов исходящей корреспонденции, подписанных и/или утвержденных директором колледжа – 20 % | ежемесячно | Согласно критериям |
| 1.7. Своевременный контроль переписки и взаимодействия колледжа с иными органами и организациями в системе электронного документооборота – 20%  | ежемесячно  | Согласно критериям  |
| 1.8. Своевременная и качественная подготовка, оформление и предоставление отчетов – в соответствии с трудовым договором (%) | ежемесячно | Согласно критериям |
| 1.9. Обеспечение строгого соблюдения финансовой дисциплины - в соответствии с трудовым договором (%) | ежемесячно | Согласно критериям |
| 1.10. Участие в проведении студенческих спортивных мероприятий – 50% | ежемесячно | Согласно критериям |
| 1.11.Обеспечение работоспособности инженерных сетей (теплоснабжения, водоснабжения, канализаций) – 30% | ежемесячно | Согласно критериям |
| 1.12. Контроль исправности и безопасности оборудования для обеспечения учебных занятий, испытание спортивных конструкций – 30%  | ежемесячно | Согласно критериям |
| 1.13. Своевременная подготовка методических справок, рекомендаций по организации учебного процесса – 20% | ежемесячно | Согласно критериям |
| 1.14. Подготовка материалов к научно-практическим конференциям студентов – 20%  | ежемесячно | Согласно критериям |
| 1.15. Подготовка и оформление методических материалов национальной системы развития научной, творческой и инновационной деятельности молодежи России «Интеграция» - 20% | ежемесячно | Согласно критериям |
| 1.16. Содержание оборудования в исправном состоянии – 20 % | ежемесячно | Согласно критериям |
| 1.17. Ежедневное обследование спортивных площадок на предмет безопасности проведения занятий – 20 % | ежемесячно | Согласно критериям |
| 1.18. Расстановка и контроль за исправностью настилов для реализации проекта «Доступная среда» - 15 % | ежемесячно  | Согласно критериям |
| 1.19. Подготовка и расстановка оборудования к спортивным соревнованиям – 15 % | ежемесячно | Согласно критериям |
| 1.20. Качественное оформление личных дел работников – 20%  | ежемесячно | Согласно критериям |
| 1.21. Организация и ведение воинского учета | ежемесячно  | Согласно критериям |
| 2.Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 2.1. Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих и надзорных органов, директора колледжа – в зависимости от объема и сложности выполняемых работ (услуг) в соответствии с трудовым договором (%)  | ежемесячно | Согласно критериям  |
| 2.2. Своевременное и качественное оформление документации – в зависимости от объема и сложности выполняемых работ (услуг) в соответствии с трудовым договором (%) | ежемесячно | Согласно критериям  |
| 2.3.Количество договоров, приказов, локальных актов, признанных судом недействительными - в соответствии с трудовым договором (%) | ежемесячно | Согласно критериям  |
| 2.4. Доля принятых (утвержденных, подписанных) документов правового характера от количества подготовленных - в соответствии с трудовым договором (%) | ежемесячно | Согласно критериям  |
| 2.5.Отсутствие замечаний надзорных органов в сфере образования по оформлению учебно-программной документации – 20%  | ежемесячно  | Согласно критериям |
| 2.6. Отсутствие обоснованных жалоб граждан и(или) юридических лиц, зарегистрированных в установленном порядке – 5% | ежемесячно | Согласно критериям |
| 2.7. Отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов по содержанию спортивного комплекса – 50% | ежемесячно | Согласно критериям |
| 2.8. Отсутствие обоснованных жалоб граждан и юридических лиц на качество работы работника и его подчиненных, а также жалоб на содержание и состояние имущества колледжа – 30% | ежемесячно | Согласно критериям |
| 3. Выплаты за высокую квалификацию | При наличии государствен-ной и отраслевой наград надбавка производится по одному максимальном основанию | 3.1. Наличие почетного звания, соответствующего профилю выполняемой работы – 15 % | ежемесячно | Согласно критериям  |
| 3.2. Наличие ученой степени:Ученая степень доктора наук, соответствующая профилю выполняемой работы – 30 %Ученая степень кандидата наук, соответствующая профилю выполняемой работы – 20 % | ежемесячно | Согласно критериям  |
| 3.3. Наличие государственных наград за работу в сфере образования – 2600 рублей | ежемесячно | Согласно критериям  |
| 3.4. Наличие отраслевых наград (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации) - 1560 рублей3.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства:городские конкурсы – 50 %краевые конкурсы – 100 %межрегиональные конкурсы – 200 %всероссийские конкурсы – 300 %  | ежемесячносогласно условиям трудового договора  | Согласно критериям Согласно критериям   |
| 4.Разовые премиальные выплаты | На основании приказа директора | 4.1.Обеспечение устранения в короткие сроки последствий аварий, происшествий, чрезвычайных ситуаций – 20% | единовременно | Максимальным размером не ограничены |
| 4.2. Участие в судебных делах, возбужденных в отношении работодателя – 50 %  | единовременно | Максимальным размером не ограничены |
| 4.3. Выполнение особо важных и ответственных работ | единовременно | Максимальным размером не ограничены |
| 6. Премиальные выплаты по итогам работы | Безупречное выполнение должностных обязанностей | 6.1.По итогам работы за месяц6.2.По итогам работы за квартал6.3.По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничены |
| 7. Иные выплаты стимулирующего характера  | Согласно локальному акту, трудовому договору | В соответствии с локальным актом, трудовым договором | Согласно локальному акту, трудовому договору | Максимальным размером не ограничены |

Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КАТК

Форма

**Расчетный листок за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_г.**

 (месяц) (год)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, таб. № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (ФИО работника) (табельный номер)

Подразделение: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ставка: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб./мес.

Норма: \_\_ дн/\_\_\_ ч. Отработано: \_\_дн/ \_\_ ч.

Особые отметки (отпуск, командировка и т.д.)

Налоговые вычеты, код вычета (сумма)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Код | Начисление/удержание(наименование)[[1]](#footnote-2) | Начислено(руб.) | Удержано(руб.) |
|  | Оклад (базовая основная, базовая специальная часть) |  |  |
|  | Стимулирующие выплаты (в т.ч. гарантированные выплаты и меры социальной поддержки, все виды премиальных выплат) |  |  |
|  | Районный коэффициент |  |  |
|  | Иные компенсационные выплаты |  |  |
|  | НДФЛ |  |  |
|  | Материальная помощь |  |  |
|  | Профсоюзные взносы |  |  |
|  | Прочие выплаты (больничные, отпускные и др.) |  |  |
| ИТОГО |  |  |
|  | Аванс (дата, месяц, год) |  |  |
| Итого выплачено |  |  |
| ВСЕГО |  |  |
| На руки за месяц, год |  |  |

Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КАТК

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

**ИЗ ЧИСЛА МЛАДШЕГО ОБСЛУЖАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА
ГБПОУ КАТК**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности(в рублях или процентах к ставке) | Периодич-ность | Размер выплаты(в рублях или процентах к ставке) |
| 1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты  | Отсутствие дисциплинарных взысканий | * 1. Работа в период учебного процесса – \_\_\_ % либо
	2. Работа в осенне-зимний (с ноябрь по март) период времени – \_\_\_ %
 | ежемесячно | \_\_\_\_ % |
| 2.Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 2.1. Отсутствие замечаний, предписаний, жалоб зарегистрированных в установленном порядке контролирующих органов, должностных лиц – \_\_% | ежемесячно | \_\_\_ % |
| 3.Разовые премиальные выплаты | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 3.1.Выполнение особо важных и ответственных работ  | Единовременно  | Максимальным размером не ограничены |
| 4.Премиальные выплаты по итогам работы | Безупречное выполнение должностных обязанностей | 1.По итогам работы за месяц2.По итогам работы за квартал3.По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничеНы |

1. Указываются в расчетном листке определенного работника в зависимости от конкретных обстоятельств и наличия оснований, установленных для начисления выплаты [↑](#footnote-ref-2)