



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ ВО «ВТЭК»

А.И. Максимов

«12» 01 2021 г.

УЧТЁН

Положение

Система менеджмента качества.

П 07.07.06 - 2020

Документы.

Об оплате труда работников
ГАПОУ ВО «ВТЭК»

Взамен: Система менеджмента качества.

Документы.

Положение 07.07.06 – 2018

Об оплате труда работников
ГАПОУ ВО «ВТЭК»

Листов 27

Принято и введено в действие приказом от 12.01.2021 г. № 04/КН.№ 1

Дата введения 2021 - 01 - 12
год - месяц - число

Содержание

1 Область применения.....	3
2 Нормативные ссылки.....	3
3 Термины и сокращения.....	4
4 Общие положения.....	4
5 Порядок исчисления заработной платы педагогических работников колледжа.....	7
6 Порядок и условия почасовой оплаты труда.....	9
7 Порядок назначения компенсационных и стимулирующих выплат	10
8 Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера колледжа.....	22
9 Другие выплаты.....	23
10 Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы	23

1 Область применения

1.1 Настоящее положение устанавливает систему оплаты труда в ГАПОУ ВО «Вязниковский технико-экономический колледж». Действие положения распространяется на все структурные подразделения ВТЭК.

2 Нормативные ссылки

2.1 ГОСТ ISO 9001 – 2011 «Системы менеджмента качества. Требования»;

2.2 ГОСТ ISO 9000 – 2011 «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь»;

2.3 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ;

2.4 Федеральный закон от 29.12. 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

2.5 Постановления Губернатора Владимирской области № 544 от 30.07.2008 г. «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования»;

2.6 Постановление Губернатора области от 08.08.2008 № 562 "О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих";

2.7 Постановление Губернатора Владимирской области № 622 от 04.09.2008г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры»;

2.8 Постановление Губернатора Владимирской области № 277 от 04.04.2016 г. «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Владимирской области».

2.9 Инструкция СМК И 06.00.04 – 2020 «Термины и сокращения, принятые в ГАПОУ ВО «ВТЭК»;

2.10 Инструкция СМК И 09.03.08 – 2020 «Распределение учебной нагрузки в ГАПОУ ВО «ВТЭК»;

2.11 Положение СМК П 27.02.04 – 2020 «О работе цикловой методической комиссии»;

2.12 Положение П 27.03.03 – 2020 «О кабинете, лаборатории, мастерской».

3 Термины и сокращения

В документе используются термины и сокращения в соответствии с инструкцией И 06.00.04-2020, а также:

СОТ – Система оплаты труда.

4 Общие положения

4.1 Система оплаты труда работников колледжа устанавливается в целях повышения:

- эффективности и качества педагогического труда;
- уровня реального содержания заработной платы работников колледжа;
- мотивации педагогических и руководящих работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждения для привлечения в колледж высококвалифицированных специалистов.

4.2 Заработная плата работников колледжа не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

4.3 Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника колледжа устанавливается без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

4.4 Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы устанавливается в соответствии с Постановлениями Губернатора Владимирской области и другими законодательными актами Российской Федерации в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей.

4.5 Должностной оклад, ставка заработной платы состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, умноженной на повышающие коэффициенты:

- для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории - по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики;

- для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию - по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики на период действия квалификационной категории;

- для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий - по занимаемой должности, специфики.

4.6 Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников, рабочих и служащих колледжа рассчитываются согласно методики расчета должностных окладов (ставок заработной платы) (п. 2.5, 2.6 настоящего Положения) и утверждаются приказом директора колледжа.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих. Список социально-значимых профессий утверждает директор.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии колледжа, в порядке исключения, могут быть назначены директором на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

4.7 Оплата труда библиотечных работников осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры (п. 2.7 настоящего Положения).

4.8 Оплата труда медицинских работников осуществляется в соответствии с Постановлением Губернатора Владимирской области «Об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Владимирской области» (п. 2.8 настоящего Положения).

4.9 Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников колледжа производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации или Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.10 Объем учебной нагрузки преподавателей колледжа устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в нашем учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю учреждения с учетом мнения представительного органа работников, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

4.11 Преподавателям колледжа, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

4.12 Преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы допускается в основное рабочее время с согласия директора колледжа.

5 Порядок исчисления заработной платы педагогических работников колледжа

5.1 До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей учреждения определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, носящих обязательный характер.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

5.2 Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

5.3 Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада с учетом применяемых повышающих коэффициентов).

5.4 При повышении ставки заработной платы в связи с увеличением стажа педагогической работы, получением образования или присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

5.5 Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

5.6 В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), 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. В таком же порядке производится уменьшение 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.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

5.7 В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

5.8 Оплата труда мастеров производственного обучения колледжа производится по должностным окладам, соответствующим их квалификации.

Количество мастеров производственного обучения в профессиональной образовательной организации определяется исходя из количества часов практических занятий с обучающимися в год, предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

Учебная нагрузка мастеров производственного обучения в профессиональной образовательной организации определяется исходя из учебных часов, предусмотренных учебным планом, и составляет не менее 1080 часов на одного мастера.

Количество мастеров производственного обучения в колледже, реализующих программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, устанавливается из расчета 1 единица на учебную группу производственного обучения. Должность мастера производственного обучения по вождению транспортных средств устанавливается из расчета 1500 часов в год учебной нагрузки на каждого мастера производственного обучения. Производственное обучение по всем профессиям осуществляется в группах по 12 - 15 человек, а по профессиям, связанным с обслуживанием сложного оборудования, выполнением опасных работ, - 8 - 10 человек.

Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в колледже наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса РФ, за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон.

6 Порядок и условия почасовой оплаты труда

6.1 Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате:

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

Размер оплаты за один час для преподавателей колледжа определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

6.2 Руководитель колледжа в пределах фонда оплаты труда учреждения, если это целесообразно может привлекать для проведения учебных занятий со студентами высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

7 Порядок назначения компенсационных и стимулирующих выплат

7.1 Надбавки и доплаты (дополнительная заработная плата) за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников колледжа, определяются по результатам аттестации рабочих мест и по итогам работы коллектива колледжа за год. С этой целью в колледже создается конкурсная комиссия, которая осуществляет контроль за деятельностью работников с целью определения качества работы. Комиссию возглавляет заместитель директора колледжа. В состав комиссии включаются: заместитель директора, зав. практикой, заведующие отделениями, председатели цикловых комиссий, старшие мастера, ведущие преподаватели, специалист по охране труда. Конкурсная комиссия не позднее 25 июня текущего года представляет директору справку об итогах смотров-конкурса о качестве работы классных руководителей, председателей цикловых комиссий, заведующих кабинетами и лабораториями. По итогам работы комиссии издается приказ по колледжу с целью установления размеров надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера. Назначение и выплата надбавок (дополнительной заработной платы) осуществляется с 1 сентября текущего года.

Если в ходе проверки конкурсной комиссией обнаружено снижение качества работы в течение учебного года, то размер дополнительных надбавок и доплат может быть уменьшен, что отражается в приказе по колледжу. Причинами уменьшения размеров надбавок и доплат могут служить данные по итогам смотров-конкурсов, систематического невыполнения требований, предъявляемых к работнику при установлении надбавок и доплат.

7.2 В начале учебного года, исходя из предполагаемого дохода по приносящей доход деятельности и бюджетного финансирования, директор колледжа по согласованию с Экономическим Советом колледжа издает приказ по установлению надбавок (дополнительной заработной платы) на учебный год в пределах средств, направляемых на оплату труда. При отсутствии или недостатке бюджетного финансирования и средств по приносящей доход деятельности директор колледжа имеет право приостановить выплату стимулирующих доплат и надбавок, не носящих обязательный характер, дополнительной заработной платы, либо отменить их выплату. Исходя из наличия средств по приносящей доход деятельности и бюджетного финансирования директор колледжа по согласованию с Экономическим Советом колледжа может изменять ежемесячно размер дополнительной заработной платы, доплат и надбавок в сторону увеличения или уменьшения.

7.3 Выплаты компенсационного характера

7.3.1 Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

7.3.2 Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.3.3 Доплата за вредность устанавливается при работе с химикатами, компьютерной техникой, при уборке санузлов.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда согласно имеющимся актам спец. оценки устанавливается доплата:

а) преподавателю химии-8,0%;

б) лаборанту кабинета химии-12%;

в) преподавателю информатики и вычислительной техники и прикладной информатики за время проведения лабораторно-практических работ-12%;

г) лаборанту информатики и вычислительной техники-10%;

д) уборщицам производственных и служебных помещений за работу с вредными и особо вредными условиями труда, в том числе за применение в работе дезинфицирующих и токсичных средств в размере – 10 %;

е) машинист по стирке спец. одежды – 8 %;

ж) повара, кухонный рабочий – до 12%;

з) водители – 4%.

7.3.4 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

Вахтерам учебного заведения и общежития устанавливается надбавка в размере 35% от их должностного оклада за каждый час работы в ночное время (в период с 10

часов вечера до 6 часов утра) и 100% за работу в праздничные дни, в соответствии со статьями 112, 113 Трудового кодекса.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.3.5 Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

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

7.3.6 Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются директором колледжа в пределах средств, направляемых на оплату труда по соглашению сторон, размеры этих доплат верхним пределом не ограничиваются.

7.3.7 Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.4 Выплаты стимулирующего характера

7.4.1 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

7.4.2 Выплаты стимулирующего характера, носящие обязательный характер включают в себя:

- оплата за руководство предметно-цикловыми комиссиями;
- оплата за заведование кабинетами и лабораториями;
- доплата за проверку контрольных работ, оплата за проверку письменных работ по русскому языку и литературе, математике, черчению, технической механике, физике, химии, иностранному языку;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ.

Оплата за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями

Преподавателям колледжа, выполняющим работу по руководству предметными (цикловыми) комиссиями, дополнительная оплата устанавливается в размере от 8% до 15% от должностного оклада преподавателя в зависимости от объема работы и выполнения должностной инструкции председателя предметной (цикловой) комиссии. Максимальный размер оплаты устанавливается при полном выполнении должностной инструкции председателя предметной (цикловой) комиссии. В соответствии с положением СМК П 27.02.04-2020 «О работе цикловой методической комиссии», которая предусматривает: разработку и осуществление мероприятий по повышению качества и воспитания студентов, по научной организации учебного процесса, разработку методик преподавания учебных дисциплин, объединенный цикловой комиссией, проведения творческих, лабораторных, контрольных и домашних работ, учебной и производственной практики, курсового и дипломного проектирования, организацию межпредметных связей, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта работы, оказание помощи начинающим преподавателям в овладении педагогическим мастерством, разработку методики применения наглядных пособий и технических средств обучения в учебном процессе, контроль и анализ знаний студентов, выработку единых норм и требований к их оценке, повторное рецензирование контрольных работ, организацию самостоятельной работы студентов, рассмотрение и рецензирование учебников, учебных пособий и методик преподавания, руководство методической работой в комиссии, подготовку, рассмотрение и обсуждение экзаменационных материалов, а также тематики и содержания курсового и дипломного проектирования, рассмотрение и обсуждение планов работы предметной (цикловой) комиссии, календарно-тематических планов, планов работы кабинетов и лабораторий, УПМ, руководство экспериментально-конструкторской, опытнической работой и техническим творчеством студентов, изучение работы членов комиссии, организацию контроля за качеством проводимых ими занятий, руководство подготовкой и обсуждением открытых уроков, ведение учета и представление отчетов предметной (цикловой) комиссии за семестр.

Конкурсная комиссия в конце учебного года проводит смотр-конкурс работы предметных (цикловых) комиссий за учебный год и определяет процент доплат за руководство комиссией.

За выполнение полного объема работ, предусмотренных должностной инструкцией, для председателей комиссий - победителей конкурса устанавливается дополнительная оплата в размере 15 % от должностного оклада.

Для вновь назначенного председателя предметной (цикловой) комиссии устанавливается доплата в размере 8% от должностного оклада, через год по итогам смотра размер надбавок может быть увеличен. 15 % может быть назначена доплата для вновь назначенного председателя цикловой комиссии по решению Экономического Совета работникам, имеющим опыт управленческой работы.

Оплата за заведованиями кабинетами и лабораториями.

Преподавателям и мастерам производственного обучения колледжа, выполняющим обязанности заведующих учебными кабинетами и лабораториями, мастерскими устанавливается дополнительная оплата от 8% до 15% от должностного оклада преподавателя в зависимости от объема работы и выполнения должностной инструкции, в соответствии с положением СМК П 27.03.03-2020 «О кабинете, лаборатории, мастерской» которая предусматривает: ведение паспорта кабинета; обеспечение сохранности кабинета и мебели, оборудования, приборов, ТСО, наглядных схем и пособий в кабинете, составление плана работы кабинета на семестр и предоставление отчетов о работе кабинета; руководство техническим творчеством при кабинете; проведение дополнительных занятий со студентами; проведение работ по оформлению кабинета; оснащение кабинета в соответствии с перечнем оборудования кабинета; оформление методического уголка; учет проводимых мероприятий, ведение картотеки наглядных пособий; организацию контроля за состоянием оборудования кабинета, регулярное проведение мероприятий при кабинете.

Заведующим учебными кабинетами и лабораториями, признанными лучшими по итогам смотра-конкурса устанавливается на следующий год дополнительная оплата в размере 15% от должностного оклада преподавателя.

При невыполнении указанных требований смотровая комиссия выносит предложения об уменьшении размера доплаты за заведование кабинетом. При назначении нового заведующего кабинетом ему устанавливается надбавка за кабинет в первый год 8%; при условии успешной работы размер оплаты данному преподавателю за заведование кабинетом на следующий учебный год повышается до 15%. Если на протяжении двух лет заведующий кабинетом имел ряд замечаний, смотровая комиссия выносит предложение об освобождении данного преподавателя от обязанностей заведующего кабинетом.

Доплата за проверку контрольных работ, оплата за проверку письменных работ по русскому языку и литературе, математике, черчению, технической механике, физике, химии, иностранному языку

Оплата за проверку письменных работ устанавливается:

а) в размере 20% от должностного оклада - по литературе и русскому языку, математике;

б) в размере 10% от должностного оклада - по механике, черчению, инженерной графике, физике, химии, иностранному языку.

Дополнительная оплата за проверку контрольных работ, предусмотренных учебным планом, производится исходя из количества контрольных работ. Количество контрольных работ в год умножается на число студентов, обучающихся по данному предмету и на норму времени для проверки одной работы и делится на 10 месяцев.

За проверку сочинений по литературе оплата производится из расчета 0,5 часа на одну работу; за проверку контрольных работ по социально-гуманитарным дисциплинам и специальным дисциплинам - 0,3 часа; по общеобразовательным и общетехническим дисциплинам - 0,25 часа.

На рецензию контрольной работы студента заочного отделения по общеобразовательным и общетехническим дисциплинам – 0,5 часа; по социально-гуманитарным и специальным дисциплинам - 0,75 часа. Указанное количество часов, подлежащих дополнительной оплате, определяется при расчете педагогической нагрузки на будущий учебный год. Проверенные контрольные работы студентов с обязательным анализом качества выполнения должны храниться в течение одного года на отделении. За сохранность контрольных работ отвечает заведующий отделением.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя выплату библиотечным и медицинским работникам колледжа в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

от 5 до 10 лет - 20%;

от 10 до 20 лет - 30%;

от 20 до 25 лет - 35%;

свыше 25 лет - 40%.

Выплаты за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

а) педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;

б) работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный":

руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%;

педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

в) кандидатам наук по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20%;

г) докторам наук по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 50%;

д) мастерам производственного обучения за выполнение воспитательных функций - 1000 рублей.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностного оклада, ставки заработной платы производится по каждому основанию.

Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2-х лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет) вводится повышающий коэффициент специфики к базовому окладу:

с высшим профессиональным образованием (диплом с отличием) –1,8;

с высшим образованием –1,7;

со средним профессиональным образованием (диплом с отличием) –1,7;

со средним профессиональным образованием –1,6.

Социальному педагогу, воспитателю за работу с детьми-сиротами, проживающими в общежитии колледжа вводится повышающий коэффициент специфики в размере 1,2 к базовому оклад.

Заведующим производством, (шеф-поварам), поварам за работу в колледже вводится повышающий коэффициент специфики в размере 3,0 к базовому окладу.

7.4.3 Выплаты стимулирующего характера, не носящие обязательный характер включают в себя:

- оплата за классное руководство, руководство штабом ССУ, Советом кураторов;
- выплаты за руководство кружками и секциями;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Оплата за осуществление функций классного руководства производится из расчета наполняемости групп:

до 15 человек – 2700-00

более 15 человек – 4000-00.

Преподавателю, получившему звание «Куратор года», мастеру производственного обучения, получившему звание «Мастер года» по решению педагогического совета устанавливается разовая премия в сумме 2-х месячного размера доплат кураторам, доплата к заработной плате на следующий учебный год в размере 4000 рублей 00 копеек, независимо от наполняемости групп, а так же:

Руководителю штаба ССУ – 4000-00

Руководителю Советом кураторов – 4000-00

Выплаты за руководство кружками и секциями оплата производится по количеству проведенных часов.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Ежемесячная надбавка (дополнительная заработная плата) из бюджетных и средств по приносящей доход деятельности директору колледжа устанавливается

приказом Департамента образования.

Сотрудникам колледжа надбавки (дополнительная заработная плата) из бюджетных и средств по приносящей доход деятельности устанавливаются приказом директора с учетом вклада каждого работника в организацию проведения и обеспечения образовательного процесса: за особо сложные ответственные работы, за напряженные ответственные работы, за срочность и ответственность выполняемых работ, за высокую результативность работы, за успешное выполнение наиболее сложных работ, за высокое качество работы, за напряженность, интенсивность труда, расширенную зону обслуживания, учебно-методическую активность, техническую оснащенность, сложность эксплуатации в соответствии с решением Экономического Совета.

За прогул, злостное нарушение правил внутреннего распорядка, неоднократное невыполнение распоряжений непосредственного руководителя надбавка может быть уменьшена или снята полностью.

Выплаты за качество выполняемых работ:

За непрерывный трудовой стаж в учреждении, составляющий 15 лет и более, а так же сотрудникам, награжденным знаками «Почетный работник СПО», «Почетный работник НПО» а так же имеющим звания «Почетный работник СПО», «Почетный работник НПО», награжденным Почетными грамотами Министерства образования и науки, может устанавливаться надбавка к заработной плате при наличии средств в фонде оплаты труда на усмотрение администрации решением экономического совета.

В целях стимулирования труда педагогических работников в колледже могут быть установлены стимулирующие выплаты:

а) за педагогический стаж при наличии показателей общей и качественной успеваемости не ниже установленных системой менеджмента качества в следующих размерах:

Педагогический стаж преподавателей, мастеров производственного обучения	Размер доплат (надбавки) в % от должностного оклада	Основание
от 5 до 10 лет	10 %	личное дело преподавателя, справка показателей успеваемости, посещаемости
от 10 до 15 лет	15 %	личное дело преподавателя, справка показателей успеваемости,

		посещаемости
свыше 15 лет	20 %	личное дело преподавателя, справка показателей успеваемости, посещаемости

Процентная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении по основному месту работы устанавливается педагогическим работникам с целью создания стимула для долговременной стабильной работы.

Данный вид стимулирующих выплат назначается ежегодно.

Выплаты производятся ежемесячно.

Непрерывный стаж работы в учреждении устанавливается по записям в трудовой книжке.

Размер непрерывного стажа работы в данном учреждении определяется по состоянию на 1 сентября текущего года и в течение учебного года изменяется по предложению отдела кадров;

б) Производить надбавку мастерам производственного обучения и преподавателям, впервые начавшим педагогическую деятельность до 200 % от должностного оклада на срок 3 года:

- в течение 1 года работы – 200%
- в течении 2 и 3 года работы – 100%

в) Производить надбавку педагогическим работникам, работающим с детьми из социально-неблагополучных семей в следующем размере:

Название должности	Размер надбавки	Условие назначение выплаты
Преподаватель (классный руководитель)	5 % - 20 %	при наличии 5 человек в группе – 5 %, за каждого более 5 человек – дополнительно 1 %, но не более 20 %
Мастер производственного обучения	5 % - 20 %	при наличии 5 человек в группе – 5 %, за каждого более 5 человек – дополнительно 1 %, но не более 20 %
Социальный педагог	15 %	при наличии в учреждении более 15 учащихся из числа социально-неблагополучных семей
Педагог-организатор	15 %	при наличии в учреждении более 15 учащихся из числа социально-неблагополучных семей

Педагог-психолог	10 %	при наличии в учреждении более 15 учащихся из числа социально-неблагополучных семей
Воспитатель	10 %	при наличии в учреждении более 15 учащихся из числа социально-неблагополучных семей

При положительном результате работы с обучающимися данной категории (отсутствие пропусков занятий без уважительных причин, снятия с учета ОДНиУИИ) кураторам групп может назначаться премия в размере месячной надбавки за классное руководство по окончанию учебного года.

При отсутствии положительного результата работы надбавка на следующий учебный год не назначается.

По решению Экономического совета может производиться доплата:

г) Наставникам молодых преподавателей и мастеров производственного обучения – 10 % должностного оклада на срок до 2-х лет;

д) За методическую работу, рекомендованную для распространения в регионе единовременную надбавку в размере 20 % от должностного оклада;

е) Педагогическим работникам, передовой опыт которых распространен в колледже – 10 % должностного оклада в течение 1 года;

ж) Педагогическим работникам, награжденным региональными, отраслевыми и государственными наградами – 20 % должностного оклада единовременно;

и) В соответствии с Федеральными государственными стандартами (ФГОС) 3 поколения вводится надбавка педагогическим работникам к должностному окладу в размере 10 % ежемесячно на учебный год ответственным за развитие специальностей, профессий и учебно-методическое обеспечение в соответствии с положением П 29.02.04-2015 «О работе цикловой методической комиссии».

к) За развитие производственной деятельности учреждения в рамках работы учебно-производственных мастерских производить доплату к заработной плате:

- сотрудникам, непосредственно участвующим в выпуске продукции в размере 25% от суммы реализуемой продукции;

- сотрудникам административно-хозяйственной службы, участвующим в выпуске продукции, в размере 10 % от суммы реализуемой продукции;

л) Порядок назначения, отмены и уменьшения надбавки (доплат):

- в зависимости от вида надбавок и доплат, условий их назначения они могут устанавливаться без срока ограничения, на определенный срок и одновременно;

- количество надбавок и доплат каждому работнику не ограничивается;

- размеры выплат могут устанавливаться в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах;

- дополнительные выплаты и стимулирующие надбавки отменяются или уменьшаются при неудовлетворенном качестве работы, нарушении сроков ее выполнения, а также при нарушении трудовой дисциплины;

- ходатайство об установлении надбавок (доплат) работникам подаются на имя директора руководителем структурного подразделения с обоснованием причин их назначения после согласования с заместителями директора;

- надбавки (доплаты) устанавливаются (увеличиваются или отменяются полностью) приказом директора с обязательным указанием сроков их действия, размеров и источников финансирования;

- выплата надбавок (доплат) может быть приостановлена при отсутствии финансовых средств и возобновлена при их поступлении.

Данный пункт распространен на всех работников колледжа.

Для целей стимулирования работников учреждений к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты предусматривается в размере:

- не менее 20 % фонда оплаты труда учреждения, установленного для руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров учреждения, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;

- не менее 30 % фонда оплаты труда учреждения, установленного для педагогических работников.

7.4.4 Выплаты стимулирующего характера не носящие обязательный характер, могут быть приостановлены, либо отменены в связи с отсутствием финансовой возможности по решению Экономического совета колледжа по приказу директора.

7.5 Премирование

7.5.1 Премия- это вознаграждение работающих за высокие показатели в работе, выплачивается на усмотрение администрации при условии экономии средств фонда

заработной платы. Основным видом премии является премия за качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей согласно показаниям деятельности по различным категориям работников, исходя из работы колледжа.

7.5.2 При распределении премии применяются критерии рейтинга, утвержденные приказом директора, которые увеличивают или уменьшают размер премии каждого сотрудника колледжа в зависимости от его вклада в работу учебного заведения.

Критерии разрабатываются по каждому структурному подразделению.

Отдельным категориям работников размер премии может устанавливать директор колледжа по своему усмотрению.

7.5.3 При наличии фонда заработной платы премия может выплачиваться к юбилейным и праздничным датам, размер премии назначается персонально каждому сотруднику учреждения фиксированной суммой по согласованию с советом колледжа.

7.5.4 В целях повышения качества обучения слушателей на курсах по подготовке водителей устанавливается система премирования мастеров производственного обучения в размере 1500 рублей за каждого слушателя, получившего удостоверение в РЭО ГИБДД при условии успешно сдавших не менее 90 % от общего количества слушателей с первой попытки по ходатайству начальника ОИАРиДО.

7.5.5 Премии начисляются и выплачиваются при наличии финансовой возможности.

8 Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера колледжа

8.1 На директора колледжа распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим положением в пределах средств фонда оплаты труда. Должностной оклад директора колледжа устанавливается Департаментом образования Владимирской области в соответствии с методикой расчета должностных окладов руководителей (постановление 544 от 30.07.2008г). Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается учредителем с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг, а также иных показателей эффективности деятельности учреждения.

8.2 При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы с учетом объема учебной нагрузки и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

8.3 Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8.4 При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников и иные выплаты.

8.5 Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера колледжа устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора (в соответствии с п.7 п.п.1.7 раздела 1 постановления 544 от 30.07.2008г).

8.6 Персонально для каждого заместителя директора и главного бухгалтера оклад устанавливает директор в зависимости от объема выполняемых работ, исполнения должностных обязанностей и качества их исполнения.

9 Иные выплаты

9.1 Материальная помощь может оказываться сотрудникам колледжа на основании личного заявления работника из бюджетных и средств по приносящей доход деятельности при наличии денежных средств в следующих случаях:

- в связи с уходом в очередной отпуск;
- в связи с рождением детей, смертью близких родственников, смертью сотрудников колледжа - семьям сотрудников;
- длительно болеющим сотрудникам колледжа на лечение;
- в целях социальной защиты.

Размер материальной помощи определяется исходя из каждого конкретного случая и наличия денежных средств по решению директора колледжа.

9.2 Сотрудники учреждения могут награждаться ценным подарком в связи с днем рождения, юбилейными и праздничными датами. Стоимость ценного подарка определяется исходя из финансовой возможности учреждения, по решению совета или экономического совета по приказу директора

10 Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы

10.1 Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании,

независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.2 Требования к уровню образования, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего профессионального или высшего образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

10.3 Педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о высшем образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее образование.

Наличие у работников диплома установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

10.4 Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены директором колледжа на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

10.5 Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных

на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подведомственности которых находятся учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

10.6 В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. N 781, в порядке, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014г № 665;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций - в порядке, предусмотренном приложением N 6 к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью, понимается работа в образовательных и других учреждениях в соответствии со Списком должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществлявшим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 30 Федерального закона от 28.12.2013г № 400-ФЗ "О страховых пенсиях", утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 29 октября 2002 г. N 781, в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 16.07.2014 № 665 .

10.7 В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действующих инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Зам. директора по УМР
(представитель руководства по СМК)


(подпись)

Н.И. Романюк
(расшифровка подписи)

12.12.2020

Главный бухгалтер
(руководитель разработки)


(подпись)

Р.К. Грязнова
(расшифровка подписи)

12.12.2020

Главный экономист
(исполнитель)


(подпись)

И.А. Троицкая
(расшифровка подписи)

12.12.2020

СОГЛАСОВАНО:

Зам. директора по ИКПРиДО
(должность)


(подпись)

Е.В. Серова
(расшифровка подписи)

12.12.2020

Юрисконсульт
(должность)


(подпись)

Я.Е. Лагаева
(расшифровка подписи)

12.12.2020