
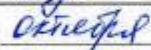


ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«АНЖЕРО-СУДЖЕНСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГПОУ «Анжеро-Судженский
политехнический колледж»

 И.В. Агеева
«15»  2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директора ГПОУ
«Анжеро-Судженский
политехнический колледж»

 Д.Ф. Ахмерова
приказ №  от «15»  2018 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Государственного профессионального образовательного учреждения
«Анжеро-Судженский политехнический колледж»**

г. Анжеро-Судженск
2018 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного профессионального образовательного учреждения «Анжеро-Судженский политехнический колледж» (далее - Положение), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников Государственного профессионального образовательного учреждения «Анжеро-Судженский политехнический колледж» (далее - учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений (далее - работники) устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8) Согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением государственных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников колледжа (далее - условия оплаты труда) включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иных выплат компенсационного характера), и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и



разовых выплат), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если заработная плата работника, полностью отработавшего норму времени, за труд с учетом квалификации, сложности, количества и качества выполняемых работ, обязательных компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера МРОТ, доплату до его установленного размера производить из общего фонда оплаты труда организации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.7. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

1.8. Заработная плата работникам учреждения выплачивается 30 числа за первую половину месяца, 15 числа следующего месяца – за вторую половину месяца.

2. Порядок формирования системы оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение государственного задания, предусмотренных главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не



входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты работникам учреждения за дополнительную работу и за особые условия труда, за которые согласно Трудовому кодексу Российской Федерации предусмотрена дополнительная оплата (работа в тяжелых, вредных, опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных), определяются настоящим Положением, согласованным в установленном порядке с выборным органом первичной профсоюзной организации образовательного учреждения.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.1.4. Директор учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам организации в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании настоящего Положения и Положения стимулировании работников учреждения, согласованных с первичной профсоюзной организацией учреждения, рассмотренных общим собранием трудового коллектива учреждения, Управляющим советом учреждения.

Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

2.1.6. Базовая часть фонда оплаты труда составляет не менее 70 процентов, стимулирующая – не менее 30 процентов.

2.1.7. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.



Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты директору учреждения.

2.1.8. Неиспользованная экономия фонда оплаты труда учреждения (в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств социального страхования, отпуска без сохранения заработной платы) в установленном учреждением порядке направляются на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения

2.2.1. Заработная плата работников учреждений включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, наличие у работников почетного звания; ученой степени;

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Кемеровской области.

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$\text{ЗП} = (\text{Ор}) + ((\text{Ор}) \times (\text{К3})) + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})) + \text{КВ} + \text{СВ}$, где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$\text{Ор} = (\text{О} \times \text{К1})$, где:

О - минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника почетного звания; ученой степени;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;



СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями № 6 - 10 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ (приложения № 6-8 и № 10 распространяются на правоотношения, возникшие с 01.12.2018 г.):

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 7 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение № 8 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования (приложение № 9 к настоящему Положению) – вступает в силу с 01.01.2018 г.;

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 10 к настоящему Положению).

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника почетного звания, ученой степени указанные в приложении № 5 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;



должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении № 5 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.5. Настоящее Положение также предусматривает и установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в учреждении с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.



Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается приказом директора учреждения на один год.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размера принимается руководителем в отношении конкретного работника персонально по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (в отношении работников, являющихся членами профсоюзной организации).

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников

2.3.1. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу в учреждении.

Преподавателям учреждения тарифная часть заработной платы определяется следующим образом:

$$\text{ФОТ пед} = ((\text{Ор}) + (\text{Ор}) \times (\text{К3})) \times \text{Нагр.} / \text{Н ч} + ((\text{Ор}) \times (\text{К4})), \text{ где:}$$

ФОТ пед - размер тарифной части заработной платы педагогического работника, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр.- установленный объем педагогической нагрузки преподавателя (в год) по видам образовательных программ, часов;

Н ч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в год) по видам образовательных программ, часов.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы для преподавателей определяется в соответствии с подпунктами 2.6.2 - 2.6.7 настоящего Положения.

Учебная нагрузка для преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, устанавливается на учебный год исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других кон-



кретных условий.

Установление учебной нагрузки (далее - тарификация) преподавателей производится один раз в год.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Заработная плата мастеров производственного обучения определяется путем установления оклада (должностного оклада) по соответствующему квалификационному уровню ПКГ руководителей, специалистов и служащих сферы образования (приложение № 6 к настоящему Положению) с применением повышающих коэффициентов к окладу.

2.3.2. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.3. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с приложением № 11 к настоящему Положению.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения – для директора учреждения;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических



работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с заочниками, а также обучающимся по индивидуальным планам;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы, рецензирования, участия в комиссиях в учреждении;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Для преподавателей учреждения размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

2.5.3. 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.

2.5.4. Директор учреждения в пределах имеющихся у учреждения средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов которые не состоят в штате данного учреждения (например, работники промышленных предприятий, вузов и т.д.). Указанные работники привлекаются на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Для их оплаты труда применяются условия и коэффициенты, установленные приложением № 13 к настоящему Положению.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения, утвержденными в установленном порядке.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенно-



стей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6.3. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для преподавателей, педагогов дополнительного образования, норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в пунктах 2.6.1 - 2.6.4 настоящего Положения, в том числе директора учреждения, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.6. Преподавателям учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педаго-



гического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются за 20 минут до начала учебных занятий и на 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, филиалами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями и другими, руководством методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования.

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за ис-



ключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных 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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. 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 руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым догово-



ром, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов к заработной плате работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области производятся в следующих размерах:



за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширением зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области. Размер доплаты за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере 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 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. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором или приказом директора при наличии личного заявления работника на исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специали-



стам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общеотраслевых профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

3.9. Установленные работнику компенсационные выплаты могут быть уменьшены или отменены по приказу директора учреждения в случаях:

- окончания срока их действия;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они определены;
- отсутствие работника по причине болезни;
- невыполнение возложенных обязанностей;
- в связи с изменением условий труда;
- в связи с нарушением трудовой дисциплины.

3.10. Согласно пункту 4.4 приложения 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре "Порядка в случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

3.11. Не предусмотрено уменьшение педагогическому работнику определенного ему объема годовой учебной нагрузки на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц, в случае направления работодателем педагогического работника для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы в другую местность.

3.12. Размеры компенсационных выплат за выполнение дополнительной работы, не входящий в круг основных обязанностей работников определяются в пределах средств, направленных на тарифную часть фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся: выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей ра-



боты. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников учреждения, согласованным с первичной профсоюзной организацией учреждения, рассмотрен общим собранием трудового коллектива учреждения, Управляющим советом (приложение № 2 к настоящему Положению).

4.5. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

Стимулирующие выплаты, начисленные по окончании расчетного периода, выплачиваются ежемесячно в течение следующего расчетного периода.

5. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается учредителем учреждения в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с порядком, утвержденным нормативным актом учредителя учреждения.

Должностные оклады заместителей директора по учебной работе и воспитательной работе и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения без учета его персонального повышающего коэффициента. Должностной оклад заместителя директора по безопасности устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения без учета его персонального повышающего коэффициента.

5.3. К должностным окладам руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен только на определенный период времени.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения установленного размера должностного оклада на данный коэффициент.



Персональный повышающий коэффициент устанавливается по совокупности критериев, разрабатываемых для руководителя учреждения учредителем, для заместителей руководителя и главного бухгалтера - руководителем учреждения.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Порядок установления персонального повышающего коэффициента и его размер к должностному окладу руководителя учреждения определяется учредителем.

Размер персонального повышающего коэффициента заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливает руководитель учреждения в отношении каждого работника по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера включаются в трудовой договор.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области. Виды компенсационных выплат, их размеры в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах включаются в трудовой договор в соответствии с положением об оплате труда в учреждении.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения применительно к установленным учредителем показателям эффективности деятельности учреждения и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности учреждения и работы руководителя.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются применительно к установленным в учреждении показателям эффективности деятельности структурных подразделений, находящихся в их подчинении, и выплачиваются по результатам достижения показателей эффективности структурных подразделений и работы заместителей, главного бухгалтера.

Перечень выплат стимулирующего характера и диапазон выплат в зависимости от степени достижения установленных показателей эффективности работы учреждения (структурных подразделений учреждения) и руководителя (заместителей руководителя, главного бухгалтера) предусматриваются в трудовом договоре.

5.6. В установленном учредителем порядке в учреждении централизуется часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

Размер централизуемых средств в учреждении устанавливается учреди-



телем учреждения.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

Положение о распределении централизованного фонда учреждения приведено в приложении № 3 к настоящему Положению.

5.7. Учредитель учреждения устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

В целях обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей и главного бухгалтера устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с комитетом областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера - с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

6. Заключительные положения

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников данной организации, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных действующим законодательством.

Настоящее Положение принимается по согласованию с первичной профсоюзной организации учреждения.

Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.



Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников ГПОУ АСПК

**Перечень компенсационных выплат
Государственного профессионального образовательного учреждения
«Анжеро-Судженский политехнический колледж»**

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование выплаты</i>	<i>Комментарии, размеры компенса- ционных выплат</i>
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда <*>	Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере исходя из карт аттестации рабочего места по условиям труда
2.	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями	Размер выплат составляет 30 % к заработной плате
3.	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором <***>	Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника за пропорционально отработанное время
4.	За сверхурочную работу <***>	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.
5.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный



		<p>день оплачивается в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам:</p> <p>в размере двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;</p> <p>в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p>
6.	За работу в ночное и вечернее время	<p>Каждый час работы в ночное и вечернее время оплачивается по нормам, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется</p>



		путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году
7. Дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом:		
7.1.	За проверку письменных работ:	С учетом педагогической нагрузки, должностного оклад
	- по русскому языку, литературе	10 %
	- по математике	10 %
	- по химическим дисциплинам	10 %
		От должностного оклада
7.2.	За классное руководство (пропорционально наполняемости групп)	15 % (за полную группу)
7.3.	За заведование учебным кабинетом	10 %
7.4.	За заведывание лабораторией	20 %
7.5.	За руководство методической комиссией	20 %

<*> При определении перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда учреждением необходимо руководствоваться перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которые устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579, или аналогичными перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.92 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими перечнями, и если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности.


<*> Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере, не превышающем оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по совмещаемой должности.

<***> По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.



Приложение № 2
к Положению об оплате
труда работников ГПОУ АСПК

Департамент образования и науки Кемеровской области
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Анжеро-Судженский политехнический колледж»

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГПОУ «Анжеро-Судженский
политехнический колледж»
 И.В. Агеева
«15» сентября 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГПОУ
«Анжеро-Судженский
политехнический колледж»

Д.Ф. Ахмерова
приказ № 450 * от «15» сентября 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании работников
Государственного профессионального образовательного учреждения
«Анжеро-Судженский политехнический колледж»

г. Анжеро-Судженск
2018 г.

2018 г.

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда распределена по видам:

премиальные выплаты по итогам работы (75 процентов от стимулирующего фонда);

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (22 процентов);

иные поощрительные и разовые выплаты (3 процента от стимулирующего фонда и (или) при наличии экономии).

1.3. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени и на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премиальные выплаты по итогам работы

Установление премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации и представителя Управляющего совета учреждения.

2.1. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за предыдущий период.

В учреждении устанавливаются следующие расчетные периоды:

с 1 июля по 31 декабря и с 1 января по 30 июня.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, премии за расчетный период, в кото-



ром совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

Досрочное снятие дисциплинарного взыскания возможно по личному заявлению работника при условии устранения нарушения и по ходатайству заместителя директора или начальника отдела по направлению деятельности, или профсоюзного комитета.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период восстанавливается на основании приказа директора учреждения.

2.3. Комиссия по премированию создается из равного числа представителей работников и работодателя. Со стороны работодателя в состав комиссии входят по должности: директор, заместитель директора по учебной работе, главный бухгалтер и представитель первичной профсоюзной организации. Со стороны работников в состав комиссии входят шесть представителей работников учреждения от всех структурных подразделений, выбранных общим собранием работников учреждения.

Состав комиссии утверждается приказом директора учреждения. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее членов.

2.4. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются каждой категории работников (педагогический, административно-управленческий, учебно-вспомогательный, обслуживающий персонал) на основании результатов их деятельности за предыдущий расчетный период по оценочным листам.

2.5. Председатель комиссии по премированию информирует коллектив колледжа о времени, месте и повестке заседания рабочей комиссии по премированию работников колледжа.

2.6. Каждой категории персонала устанавливаются показатели стимулирования в оценочных листах. К каждому из показателей стимулирования по категориям работников устанавливает индикаторы измерения (приложение № 1 к настоящему Положению о стимулировании).

Каждый индикатор измерения оценен максимальным количеством баллов.

Сумма баллов по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

Сумма баллов по индикаторам измерения, имеющим наивысший уровень достигнутого значения, составляет максимальное количество баллов по показателю стимулирования.

Сумма максимального количества баллов показателей стимулирования по виду выплат составляет итоговую максимальную оценку работника организации по виду выплат.



Максимальное количество баллов по категориям работников распределяется следующим образом:

1. педагогический персонал (осуществляющий учебный процесс) – 100 баллов;
2. педагогический персонал (не осуществляющий учебный процесс) – 90 баллов;
3. административно-управленческий персонал – 90 баллов;
4. учебно-вспомогательный персонал – 70 баллов;
5. обслуживающий персонал – 50 баллов.

2.7. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости балла.

Стоимость балла по виду выплат определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда и фактически набранного количества баллов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

В целях более полного и своевременного использования бюджетных средств в течение расчетного периода (срок, на который устанавливается стимулирующая выплата) может производиться перерасчет стоимости балла премиальных выплат по итогам работы и, соответственно, размера начисленных выплат. Данный перерасчет закрепляется приказом директора.

2.8. Оценочный лист заполняется на каждого работника учреждения. В случае отказа или невозможности заполнения оценочного листа лично самим работником, оценочный лист заполняется руководителем структурного подразделения учреждения.

Оценочный лист показателей эффективности деятельности работника должен содержать информацию о:

- достигнутых показателей эффективности деятельности;
- набранной сумме баллов;
- подписи и расшифровке подписи работника, с указанием даты заполнения.

2.9. Руководители структурных подразделений в срок до 1 числа месяца, следующего за отчетным периодом, предоставляют справки о выполнении показателей стимулирования по итогам работы за отчетный период согласно подтверждающих приложений к заполненному оценочному листу.

В установленные сроки, указанные в пункте 2.5 настоящего Положения, администрация учреждения готовит и передает в рабочую (премиальную) комиссию оценочные листы качественной деятельности работников с приложением подтверждающей информации показателей деятельности всех работников учреждения.

Комиссия по премированию проверяет подлинность предоставленных данных по достигнутым значениям показателей стимулирования, подтвер-



ждает, подсчитывает общее количество набранных баллов, визирует оценочные листы.

При необходимости комиссия по премированию может запросить дополнительные сведения, подтверждающие представленные показатели.

2.10. Подсчет баллов каждому работнику производится за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера, предусмотренная пунктом 2.1 настоящего Положения.

2.11. Оценивание индикаторов показателей производится в три этапа: в первую очередь - самим работником, затем курирующим данное направление руководителем:

- по педагогическому персоналу - заместителем директора по учебной работе, заместителем директора по воспитательной работе, начальником отдела учебно-производственной, учебно-методической работы.
- по административно-управленческому персоналу - директором;
- по учебно-вспомогательному персоналу – директором, главным бухгалтером, заместителем директора по учебной работе, начальниками отделов учебно-производственной, учебно-методической работы;
- по обслуживающему персоналу – начальников административно-хозяйственного отдела.

Заместитель директора по безопасности, в случае выявления нарушений сотрудниками или иной необходимости предоставляет справки на сотрудников.

После оценивания работника руководителями структурных подразделений, руководители структурных подразделений знакомят с внесенными в оценочные листы изменениями под роспись.

В случае, если работник выражает свое несогласие с внесенными изменениями, он имеет право обратиться в комиссию по премированию.

В случае выявления в оценочном листе расхождений в оценках одного и того же индикатора, администрация принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и данных в первичных документах и др.).

При положительном решении вопроса в оценочный лист аккуратно вносится исправление, рядом проставляется подпись лица, чья оценка подлежит исправлению.

Если расхождение в оценке индикатора не устранено, то решение по приведению его к одному значению выносится на рассмотрение премиальной комиссии.

В случае расхождения мнений членов премиальной комиссии решение принимается большинством голосов, проводимого путем открытого голосования при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Данные о принятии решения по приведению оценок индикаторов к одному значению поименно по работникам, а также итоги голосования отражаются в протоколе заседания премиальной комиссии.



После этого вносятся исправления в оценочный лист, с указанием даты заседания комиссии и подписи председателя комиссии.

2.12. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании премиальной комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает общее решение об установлении стимулирующих выплат и размере выплачиваемой премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения. Ответственный секретарь комиссии по премированию предоставляет протокол для расчета баллов (приложение № 1 к настоящему Положению).

На основании протокола руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации и управляющим советом учреждения.

Согласованный и подписанный директором приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

Оценочные листы передаются директору учреждения.

Бухгалтерия, с учетом имеющегося размера стимулирующей части оплаты труда и ее экономии, а также набранного количества баллов и суммы премии, производит расчет стоимости одного балла, суммы премий.

2.13. Начисление и выплата стимулирующих выплат производится ежемесячно в течение полугода, начиная с 1-го числа месяца, следующего за расчетным периодом. Начисление производится за фактически отработанное время.

2.14. Для стимулирования качественной работы вновь принятым работникам, а также работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком (которые не заполняли оценочный лист перед предоставлением отпуска по уходу за ребенком) устанавливается стимулирующая выплата, осуществляемая за фактически отработанное время, в размере среднего балла по группе сотрудников отдела за предыдущий расчетный период. Стоимость балла данной категории работников определяется согласно приказу директора на момент выплаты премии.

Срок данной стимулирующей доплаты устанавливается согласно приказу директора, но не менее шести месяцев со дня трудоустройства или выхода из декретного отпуска работника. Кроме случаев, если работник решил заполнить оценочный лист раньше этого срока и представил его на заседание премиальной комиссии.

2.15. Работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком, которые заполняли оценочный лист за предыдущий отпуск по уходу за ребенком период, премиальная выплата по итогам работы устанавливается на общих основаниях согласно оценочному листу, за предыдущий отпуск по уходу за ребенком период.



2.16. Работникам, отработавшим полный период на условиях срочного трудового договора и оформившим бессрочный трудовой договор, а также работникам, прерывавшим свою трудовую деятельность на короткий период (не более полугода), премиальная выплата по итогам работы устанавливается на общих основаниях согласно оценочному листу, за предыдущий период.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость класса (группы) выше нормы), интенсивность труда, качество выполняемых работ.

3.1.1. Специальная выплата педагогическим работникам государственных образовательных организаций, - молодым специалистам (далее – выплата молодым специалистам, учреждений соответственно) выплачивается по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 2 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Выплата молодым специалистам устанавливается в размере:

850 рублей - при стаже работы до одного года;

640 рублей - при стаже работы от одного года до двух лет;

420 рублей - при стаже работы от двух до трех лет;

1060 рублей - при стаже работы до трех лет и при наличии диплома с отличием.

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического, работника в образовательном учреждении.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в



период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника и медицинского работника.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, перечень работ, отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ определяются в приложении № 3 настоящего Положения.

3.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждений приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией и Управляющим советом в виде премий в случаях награждения государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами, наградами Кемеровской области, Коллегии Администрации Кемеровской области, департамента образования и науки Кемеровской области, муниципального образования Кемеровской области, в случае, если данные награды не сопровождаются денежными суммами и не имеют дополнительного финансирования.

Премия за качество выполняемых работ назначается на основании приказа директора учреждения в пределах средств фонда стимулирования на эти цели.

Размер премии за качество выполняемых работ:

- награды, поощрения федерального уровня – 3000 рублей;
- награды, поощрения областного уровня – 2000 рублей;
- награды, поощрения городского и колледжского уровня – 1000 рублей.

4. Иные поощрительные и разовые выплаты

4.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

4.2. Размеры и основания данных выплат устанавливаются работникам приказом директора в виде разовых премий, премий к знаменательным датам и материальной помощи.



4.3. Работникам учреждения выплачивается единовременная премия к профессиональному празднику «День учителя», «День России» в размере 1000 рублей.

Перечень единовременных выплат может быть дополнен по согласованию с первичной профсоюзной организацией, Управляющим советом и являться дополнением к настоящему Положению.

4.4. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь на основании письменного заявления работника учреждения:

- в связи со смертью близких родственников (члены семьи: дети, родители, муж, жена) – 3500 рублей;
- в связи со смертью самого работника – 5000 рублей;
- в связи с необходимостью проведения дорогостоящей операции по жизненно важным показателям работникам колледжа или их несовершеннолетним детям – 3500 рублей;
- в связи с наступлением юбилейной даты: для всех категорий граждан 50 лет – 5000 рублей; а также при выходе на пенсию – 5000 рублей.



Приложение № 2

к Положению о порядке распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников ГПОУ АСПК

Протокол
комиссии по премированию Государственного профессионального образовательного учреждения «Анжеро-Судженский политехнический колледж»

№ п/п	Ф.И.О.	Кол-во баллов	Примечание

Дата заполнения

Члены премиальной комиссии

1. _____
подпись расшифровка подписи
2. _____
подпись расшифровка подписи
3. _____
подпись расшифровка подписи
4. _____
подпись расшифровка подписи
5. _____
подпись расшифровка подписи
6. _____
подпись расшифровка подписи
7. _____
подпись расшифровка подписи
8. _____
подпись расшифровка подписи
9. _____
подпись расшифровка подписи
10. _____
подпись расшифровка подписи



Приложение № 3
к Положению о стимулировании
работников ГПОУ АСПК

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Категории работников	Перечень видов деятельности, за реализацию которых устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Размер выплаты	Срок установления выплаты
Все работники	- за выполнение дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников	за фактически отработанное количество часов (в соответствии с тарифной ставкой или должностным окладом)	на период выполнения работ
Все работники	- за успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат	за фактически отработанное количество часов (в соответствии с должностным окладом)	разовая выплата при выполнении работ
Работники, связанные с эксплуатацией систем жизнеобеспечения	- за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения)	за фактически отработанное количество часов (в соответствии с должностным окладом)	разовая выплата при выполнении работ
Работники, проводившие мероприятия	- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа ГПОУ АСПК среди населения	за фактически отработанное количество часов (в соответствии с должностным окладом)	разовая выплата при выполнении работ
Работники, назначенные приказом директора	- за участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых про-	за фактически отработанное количество часов (в соответствии с	на период выполнения работ



	грамм	тарифной ставкой или должностным окладом)	
Работники, назначенные приказом директора	- проведение подготовительных мероприятий по лицензированию и аккредитации	за фактически отработанное количество часов (в соответствии с тарифной ставкой или должностным окладом)	на период выполнения работ
Работники, связанные с ремонтными работами	- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	за фактически отработанное количество часов (в соответствии с тарифной ставкой или должностным окладом)	на период выполнения работ
Все работники	- интенсивность труда (при совмещении профессий, обязанностей)	50 % от должностного оклада, пропорционально нагрузке	за период работы, оплачивается в следующем отчетном периоде
Внешние совместители	- интенсивность труда	доплата из расчета 6000 руб. за одну ставку; у педагогических работников от педагогической нагрузки	на период работы
Все работники	- интенсивность труда	коэффициенты по приказу директора согласно приложению № 14	на период работы
Работники, назначенные приказом директора	- разработку новых программ, локальных актов, подготовку экономических расчетов, отчетов	за фактически отработанное количество часов (в соответствии с тарифной ставкой или должностным окладом)	на период выполнения работ



Приложение № 5
к Положению об оплате
труда работников ГПОУ АСПК

Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу
(ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (КЗ)

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Руководящим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»	0,1



1	2
<p>Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «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», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин</p>	0,1



Приложение № 6
к Положению об оплате
труда работников ГПОУ АСПК

Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов
и служащих в сфере образования

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня				
1 квалификационный уровень		2465		
1	Секретарь учебной части (среднее (полное) общее образование и дополнительная подготовка в области делопроизводства)		1,7146	4226
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
2 квалификационный уровень		2583		
1	Диспетчер (среднее профессиональное образование)		1,8000	4649
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень		3281		
1	Педагог дополнительного образования (среднее профессиональное образование)		1,7158	5629



	образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, клубного или иного детского объединения, или среднее профессиональное образование и дополнительное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению «Образование и педагогика»); педагог-организатор (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей профилю работы); социальный педагог (среднее профессиональное образование по направлениям подготовки «Образование и педагогика», «Социальная педагогика»)			
2	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; (высшее профессиональное образование)		1,8880	6194
3	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог (II квалификационная категория)		2,0163	6615
4	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог (I квалификационная категория)		2,1878	7178
5	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог (высшая квалификационная категория)		2,3600	7743
1	2	3	4	5
3 квалификационный уровень		3281		
1	Воспитатель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и		1,7158	5629



	педагогика» или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); мастер производственного обучения (среднее профессиональное образование в областях, соответствующих профилям обучения, и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)			
1	2	3	4	5
2	Воспитатель, мастер производственного обучения (высшее профессиональное образование); методист *** (высшее профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 2 лет); педагог-психолог (высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо высшее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,8880	6194
4	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, методист *** (II квалификационная категория)		2,0163	6615



6	Воспитатель, мастер производственного обучения, педагог-психолог, методист *** (I квалификационная категория)		2,1878	7178
8	Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог; методист *** (высшая квалификационная категория)		2,3600	7743
4 квалификационный уровень		3281		
1	Преподаватель*(среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО и стаж работы по специальности не менее 3 лет либо среднее профессиональное (военное) образование и дополнительная подготовка в области образования и педагогики и стаж работы по специальности не менее 3 лет); руководитель физического воспитания (среднее профессиональное образование и стаж работы в области физкультуры и спорта не менее 2 лет)		1,7158	5629
2	Преподаватель*, руководитель физического воспитания (высшее профессиональное образование); преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности		1,8880	6194



	(высшее профессиональное образование и профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика» или ГО) (высшее профессиональное образование и стаж работы в должности методиста не менее 2 лет)			
4	Преподаватель*, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания (II квалификационная категория)		2,0163	6615
6	Преподаватель*, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания (I квалификационная категория)		2,1878	7178
8	Преподаватель*, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания (высшая квалификационная категория)		2,3600	7743
* Кроме преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу вузов				
** Кроме тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования				
*** Кроме методистов, старших методистов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования				
**** Методисты, старшие методисты, занятые в сфере высшего и дополнительного профессионального образования				
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
1 квалификационный уровень		3874		
4	Заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом,		2,1097	8173



	отделением и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения образовательного учреждения), в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей			
	2 квалификационный уровень	3874		
4	Начальник (заведующий, руководитель): отдела, отделения, учебно-консультационного пункта и других структурных подразделений профессиональных образовательных учреждений, управляющий учебным хозяйством в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей		2,1097	8173



Приложение № 7
к Положению об оплате
труда работников ГПОУ АСПК

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов
и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		2501		
2	Архивариус; дежурный бюро пропусков; дежурный по общежитию; кассир; комендант		1,4081	3522
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
1 квалификационный уровень		2583		
1	Лаборант		1,3638	3523
2 квалификационный уровень		2583		
1	Заведующий складом		1,6362	4226
4 квалификационный уровень		2583		
1	Механик		2,1276	5496
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
3 квалификационный уровень		3052		



	Бухгалтер; документовед; специалист по кадрам; юрисконсульт I внутридолжностной категории		1,9856	6060
5 квалификационный уровень		3052		
4	Заместитель главного бухгалтера в учреждении, отнесенном к I группе по оплате труда руководителей		2,3075	7042
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»				
1 квалификационный уровень		3523		
1	2	3	4	5
4	Начальник отдела кадров (учреждений, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей)		2,1604	7611



Приложение № 8
к Положению об оплате
труда работников ГПОУ АСПК

Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов и служащих
сферы культуры в сфере образования

N п/п	Наименование должностей	Оклад по профес- сиональ- но- квалифи- кационной группе, руб.	Повы- шающий коэффи- циент	Оклад, должно- стной ок- лад (став- ка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2 квалификационный уровень		2583		
3	Библиотекарь (высшее образова- ние без предъявления требований к стажу работы или среднее спе- циальное образование и стаж ра- боты в должности библиотекаря (библиографа) не менее 3 лет)		1,8000	4649
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3 квалификационный уровень		2936		
3	Заведующий библиотекой в уч- реждениях образования, отнесен- ных к I группе по оплате труда руководителей		2,3999	7046



Приложение № 9
к Положению об оплате
труда работников ГПОУ АСПК

Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов и служащих
медицинских подразделений в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»				
1	2	3	4	5
3 квалификационный уровень		2583		
1	Медицинская сестра (среднее медицинское образование по специальности «Сестринское дело», не имеющая квалификационной категории)		1,4728	3804
5 квалификационный уровень		2583		
4	Заведующий здравпунктом – фельдшер (среднее медицинское образование по специальности «Лечебное дело», имеющий высшую квалификационную категорию)		2,5096	6482



Приложение № 10
к Положению об оплате
труда работников ГПОУ АСПК

Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2349		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (уборщик, гардеробщик, дворник)		1,1998	2818
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (сторож, плотник, кухонный рабочий, мойщик посуды)		1,2597	2959
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
1	2	3	4	5
2 квалификационный уровень		2583		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено		1,4728	3804



присвоение 6 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (водитель автомобиля, тракторист, слесарь, слесарь-ремонтник, электрик, повар)			
---	--	--	--

Примечания.

1. Другим рабочим, не предусмотренным настоящим перечнем, оплата труда в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня может устанавливаться при условии выполнения качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

Рабочим, выполняющим качественно и в полном объеме работы по трем и более профессиям (специальностям), оплата труда производится в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, если по одной из них они имеют разряд работ не ниже 6.

2. В учреждениях могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, оплата труда которым устанавливается в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

3. Водителям I класса, предусмотренным в пункте 2 настоящих примечаний, выплата за классность учтена в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4. Вопрос о целесообразности оплаты труда высококвалифицированных рабочих в каждом конкретном случае решается учреждением самостоятельно.

5. Оплата труда рабочих в соответствии с 4 квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы второго уровня устанавливается учреждением строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Отмена оплаты труда рабочих по повышенным разрядам является изменением условий труда, о которых они должны быть предупреждены не менее чем за два месяца.



Приложение № 11
к Положению об оплате
труда работников ГПОУ АСПК

Перечень
должностей работников образования, должностные
обязанности и профили работ которых совпадают

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель – организатор основ безопасности и жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по темам из курса «Основы безопасности и жизнедеятельности» (ОБЖ)



1	2
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-дефектолог; учитель-логопед; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы; концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины профессионального образовательного учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования



1	2
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультур (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессионального учреждения либо структурного подразделения профессионального учреждения, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель учреждения либо структурного подразделения учреждения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) учреждения среднего профессионального образования, структурного подразделения учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования



Приложение № 13
к Положению об оплате
труда работников ГПОУ АСПК

Коэффициенты
ставок почасовой оплаты труда работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий, в учреждениях, организациях
и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профес- сор, доктор наук	Доцент, канди- дат наук	Лица, не имею- щие сте- пени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,15	0,11	0,08
Студенты	0,18	0,15	0,08
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,2	0,18	0,15

Примечания.

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера оклада по профессионально-квалификационной группе должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня (приложение № 6 к настоящему Положению) и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим приложением.

2. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Оплата членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих занятия со студентами.



Приложение № 14
к Положению об оплате
труда работников ГПОУ АСПК

Размер стимулирующей доплаты за интенсивность
к окладу (должностному окладу)

№ п/п	Наименование должности, по которой возможно установление стимулирующей доплаты за интенсивность	Основание для установления интенсивности	Коэффициент
1.	начальник административно-хозяйственного отдела	имущественный комплекс по адресу ул. Мира, 7, 7а – общежитие, учебный корпус № 1, лабораторный; ул. Ванцетти, 6 – общежитие, учебный корпус № 2, учебные мастерские	1,7
2.	заведующий отделением по дополнительному образованию	разработка нормативной документации, участие в торгах по программам подготовки	одна ставка
3.	заведующий отделением (дополнительный функционал)	доплата согласно численности на отделении из расчета 200 человек на ставку (корректировка с учетом изменения континента 1 раз в семестр)	
4.	заведующий отделением заочного, очно-заочного отделения	численность обучающихся свыше 200 человек (корректировка с учетом изменения континента 1 раз в семестр)	1,7
5.	начальник отдела учебно-методической работы	подготовка методического материала для учебных корпусов № 1, № 2, лабораторного корпуса	1,7
6.	начальник отдела учебно-производственной работы	работа с потенциальными работодателями свыше 30 предприятий	1,7
7.	начальник отдела по программам подготовки квалифицированных рабочих	численность обучающихся свыше 200 человек, имущественный комплекс	1,7



	и служащих	по адресу ул. Ванцетти, 6 – общежитие, учебный корпус № 2, учебные мастерски	
8.	руководитель информационно-технического центра	150 рабочих мест	1
9.	начальник отдела кадров	работа с военными комиссариатами (более 500 обучающихся)	0,7
10.	руководитель отдела содействия трудоустройству выпускников и профориентации	организация и проведение профессиональных проб	0,3
11.	заместитель главного бухгалтера	имущественный комплекс по адресу ул. Мира, 7, 7а – общежитие, учебный корпус № 1, лабораторный; ул. Ванцетти, 6 – общежитие, учебный корпус № 2, учебные мастерские	1
12.	заведующий библиотекой	численность обслуживаемых в БИЦ свыше 1000 человек	0,2
13.	специалист по кадрам 1 категории	работа с военными комиссариатами (более 500 юношей)	0,5
14.	заведующий здравпунктом-фельдшер	численность обучающихся свыше 1000 человек	0,3
15.	бухгалтер 1 категории	имущественный комплекс по адресу ул. Мира, 7, 7а – общежитие, учебный корпус № 1, лабораторный; ул. Ванцетти, 6 – общежитие, учебный корпус № 2, учебные мастерские	0,7
16.	комендант	имущественный комплекс по адресу ул. Мира, 7, 7а – общежитие, учебный корпус № 1, лабораторный; ул. Ванцетти, 6 – общежитие, учебный корпус № 2, учебные мастерские	0,8
17.	библиотекарь	численность обслуживаемых	0,6



		мых в БИЦ свыше 1000 человек	
18.	документовед 1 категории	объем обрабатываемой документации свыше 100 единиц в месяц, электронная почта	1
19.	юрисконсульт 1 категории	участие в судебных заседаниях более двух раз в месяц	0,7
20.	секретарь учебной части	заполнение программы АИС, АИС ФРДО	0,5
21.	механик	имущественный комплекс (автотранспорт) свыше 10 единиц техники	1
22.	дворник	имущественный комплекс по адресу ул. Мира, 7, 7а – общежитие, учебный корпус № 1, лабораторный; ул. Ванцетти, 6 – общежитие, учебный корпус № 2, учебные мастерские	0,45
23.	слесарь-электрик	имущественный комплекс по адресу ул. Мира, 7, 7а – общежитие, учебный корпус № 1, лабораторный; ул. Ванцетти, 6 – общежитие, учебный корпус № 2, учебные мастерские	1,1
24.	плотник	имущественный комплекс по адресу ул. Мира, 7, 7а – общежитие, учебный корпус № 1, лабораторный; ул. Ванцетти, 6 – общежитие, учебный корпус № 2, учебные мастерские	1,35
25.	гардеробщик	численность обучающихся свыше 1000 человек	0,65
26.	дежурный бюро пропусков	численность обучающихся свыше 1000 человек	0,2
27.	водитель автомобиля	обслуживание автотранспорта, междугородние перевозки	1



28.	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	имущественный комплекс по адресу ул. Мира, 7, 7а – общежитие, учебный корпус № 1, лабораторный; ул. Ванцетти, 6 – общежитие, учебный корпус № 2, учебные мастерские	0,2
29.	уборщикам помещений за обслуживание туалетов (за одну точку)	численность обучающихся свыше 500 человек	200 руб.
30.	неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации	согласно ч. 7 ст. 377 ТК РФ, трехстороннего отраслевого соглашения	30 % к должностному окладу

