

«СОГЛАСОВАННО»
с Общим собранием коллектива
«20» 12 2017г.
Протокол № 1

«УТВЕРЖДАЮ»
директор ГПОУ ТО «ТЭК»
А.В. Макарова
«20» 12 2017г.
Приказ № 93/1 от 20 декабря 2017 года



Положение

Об условиях оплаты труда работников Государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский экономический колледж» (ГПОУ ТО «ТЭК»)

(Является неотъемлемой частью Коллективного договора
трудового коллектива колледжа)

1. Общие положения

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский экономический колледж», (далее – Положение ГПОУ ТО «ТЭК»), разработано на основании постановления правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» в целях определения условий и порядка оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТЭК», осуществляющих образовательную деятельность (далее соответственно – ГПОУ ТО «ТЭК», работники) и включает в себя:

размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников;

размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;
условия оплаты труда руководителя колледжа;
условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
условия осуществления выплат компенсационного характера;
условия осуществления выплат стимулирующего характера;
особенности оплаты труда педагогических работников;
другие вопросы оплаты труда.

Положение распространяется на ГПОУ ТО «ТЭК».

Оплата труда работников в ГПОУ ТО «ТЭК» формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в ГПОУ ТО «ТЭК», выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

Оплата труда работников ГПОУ ТО «ТЭК» осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников колледжа, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Настоящее Положение согласовано с Советом колледжа, утверждено директором колледжа и регулирует условия оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТЭК».

Положение является приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива колледжа.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Порядок и условия оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТЭК»

Размеры должностных окладов, ставок работников ГПОУ ТО «ТЭК» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Должности по уровням	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	5146,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6006,0
2 квалификационный уровень	6307,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	9288,0
2 квалификационный уровень	9752,0
3 квалификационный уровень	10031,0
4 квалификационный уровень	10216,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	10806,0
2 квалификационный уровень	11346,0
3 квалификационный уровень	11671,0

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений колледжа устанавливаются на 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Должностной оклад, ставка работников колледжа, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Работникам ГПОУ ТО «ТЭК» устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по колледжу (структурному подразделению);

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам приведены в пунктах 2.1.1.-2.1.3. настоящего Положения.

2.1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем ГПОУ ТО «ТЭК» в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам ГПОУ ТО «ТЭК» не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке – до 3,0.

2.1.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам ГПОУ ТО «ТЭК» согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

2.1.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам ГПОУ ТО «ТЭК» в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,1;

при наличии второй квалификационной категории – 0,05.

С учетом условий труда работникам колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Работникам ГПОУ ТО «ТЭК» устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

Особенности оплаты труда педагогических работников колледжа устанавливаются приложением № 4 к настоящему положению.

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должности по уровням	Размер, рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5146,0
2 квалификационный уровень	5404,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6006,0
2 квалификационный уровень	6307,0
3 квалификационный уровень	6607,0
4 квалификационный уровень	6907,0
5 квалификационный уровень	7208,0

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	8577,0
2 квалификационный уровень	9006,0
3 квалификационный уровень	9435,0
4 квалификационный уровень	9864,0
5 квалификационный уровень	10293,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	10293,0
2 квалификационный уровень	10806,0
3 квалификационный уровень	11320,0

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

Должности по уровням	Размер, рублей
Заведующая библиотекой, начальник отдела	10293,0
Специалист в сфере закупок	8577,0

Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу по колледжу (структурному подразделению);

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в пунктах 2.2.1.–2.2.2. настоящего Положения.

2.2.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем колледжа в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

2.2.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложениям № 1–3 к настоящему Положению.

С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

Размеры окладов работников ГПОУ ТО «ТЭК», осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер, рублей
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4303,0
2 квалификационный уровень	4508,0
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5005,0
2 квалификационный уровень	6102,0
3 квалификационный уровень	6706,0
4 квалификационный уровень	8048,0

К 4 квалификационному уровню относятся наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня», выполняющих по решению руководителя ГПОУ ТО «ТЭК» важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы.

Работникам колледжа, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по колледжу (структурному подразделению);

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3.1-2.3.2 настоящего Положения.

2.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен руководителем колледжа в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

2.3.2. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя колледжа, его заместителей

Должностной оклад руководителя колледжа определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им колледжа, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя колледжа определяется учредителем в соответствии с отнесением колледжа к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности колледжа.

Порядок отнесения колледжа к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности колледжа предусмотрены приложением № 6 к настоящему Положению.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителя колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создан колледж. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителя колледжа определен приложением № 7 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя колледжа устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя колледжа и средней заработной платы работников колледжа не может превышать восьмикратный размер.

С учетом условий труда руководителю и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Руководителю колледжа указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям руководителя указанные выплаты устанавливаются руководителем колледжа в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Премии руководителю колледжа устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности колледжа в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы колледжа, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утверждаемым учредителем и согласованным с территориальной организацией Профсоюза.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, заместителям руководителя могут быть установлены руководителем колледжа в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя колледжа

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя колледжа (далее – Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя колледжа.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала колледжа, которые осуществляются за счет средств бюджета Тульской области.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала, надбавка за специфику работы в колледже.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала колледжа осуществляется колледжем за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя колледжа.

Средняя заработная плата работников основного персонала колледжа определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок, выплат по повышающим коэффициентам к

должностным окладам, ставкам, выплат стимулирующего характера работников основного персонала колледжа за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала колледжа за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя колледжа.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала колледжа учитывается среднемесячная численность работников основного персонала колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала колледжа, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала колледжа, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников основного персонала колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала колледжа, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала колледжа, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в колледже на одной и более одной ставке (оформленный в колледже как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала колледжа как один человек (целая единица).

Работники основного персонала колледжа, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала колледжа учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала колледжа, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала колледжа, работавших на условиях неполного рабочего времени.

Изменение размера кратности для установления должностного оклада руководителя колледжа производится с учетом изменения объемных показателей.

При создании новой Организации и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала Организации для определения должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя Организации определяется учредителем.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в ГПОУ ТО «ТЭК» работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютных размерах.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с картой аттестации рабочих мест по условиям труда и отчетной документацией по аттестации рабочих мест, выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда.

5.1 Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни:

до 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки:

до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатных расписаниях учреждения.

5.2 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 % должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников колледжа для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и в соответствии с приложением № 10 к настоящему Положению.

5.3 Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад (оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относятся доплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

5.4 Доплаты за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам колледжа устанавливается в размере 2000 рублей из расчета нормативной численности студентов в группе не менее 23 человека.

В группах с наполняемостью меньше установленной расчет размера доплаты осуществляется пропорционально численности обучающихся.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за классное руководство педагогическим работникам колледжа относятся:

- ведение документации (журнал классного руководителя, план работы классного руководителя, ежемесячные сведения по успеваемости и посещаемости, сведения для заседания комиссий (итоговые ведомости успеваемости), отчет по итогам воспитательной работы за учебный год, зачетные книжки студентов), в т.ч. ведение электронных форм документации;
- обеспечение сохранности контингента группы;
- обеспечение посещаемости учебных занятий студентами группы;
- обеспечение показателей успеваемости студентов группы;
- оказание помощи студентам в учебной деятельности, организация взаимодействия с преподавателями-предметниками и систематический контроль посещения дополнительных занятий неуспевающими студентами;
- обеспечение дисциплины и поведения студентов (обучающихся) группы;
- взаимодействие с родителями (иными законными представителями) студентов, оказание им помощи в воспитании студентов; проведение плановых и внеплановых родительских собраний, консультаций, бесед с родителями; оказание содействия работе родительского комитета группы;
- проведение классных часов и других воспитательных мероприятий со студентами (обучающимися) группы;
- планомерная работа со студентами группы из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;
- организация и контроль дежурств в группах по колледжу, уборки кабинета и закрепленной территории, участие в третьем трудовом семестре.

Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическими работниками колледжа устанавливается за фактически отработанное время.

5.5 Доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями) педагогическим работникам колледжа устанавливается в размере 10% должностного оклада, ставки.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями) педагогическим работникам колледжа относятся:

- ведение документации (паспорт учебного кабинета (лаборатории), опись имущества, перспективный план развития, ежегодный план работы, отчет о выполнении), в т.ч. ведение электронных форм документации;

- участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий;

- участие в оснащении учебных кабинетов (лабораторий) современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, обеспечение учебных дисциплин необходимым оборудованием для проведения лабораторных и практических работ;

- учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок);

- использование при работе в учебных кабинетах (лабораториях) инновационных программ и технологий, в том числе информационно – коммуникационных;

- организация внеклассной работы обучающихся (студентов): систематическое проведение занятий предметного кружка или кружка технического творчества, представление экспонатов, изготовленных обучающимися (студентами), на выставки технического творчества; подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.;

- обеспечение оформления учебных кабинетов (лабораторий) в соответствии с современными требованиями эстетики;

- обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования;

- обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в учебном кабинете (лаборатории), организация и контроль уборки учебного кабинета (лабораторий), подготовка к началу учебного года;

- выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, приборов;

- организация и участие в ремонтных работах в кабинете (лаборатории).

5.6 Доплаты за руководство предметными цикловыми комиссиями (далее – ПЦК) педагогическим работникам колледжа устанавливать в размере 2000 рублей.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за руководство ПЦК педагогическим работникам колледжа относятся:

- ведение и утверждение документации (план работы ПЦК, индивидуальные планы работы педагогических работников, утверждение учебно-программной документации, отчеты педагогических работников, отчет о работе ПЦК), соблюдение сроков предоставления документации;

- организация и руководство работой по учебно-методического обеспечению учебных дисциплин (участие в разработке рабочих учебных планов и программ по учебным дисциплинам, программ производственной (профессиональной) практики, тематики и содержания курсового и дипломного проектирования, лабораторных работ и практических занятий, содержания учебного материала дисциплин для самостоятельного изучения обучающимися);

- обеспечение проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся (выработка единых требований к оценке знаний и умений по дисциплинам, разработка содержания экзаменационных материалов, контрольных и зачётных работ, тестов, тематики курсовых работ (проектов));

- участие в формировании программы итоговой государственной аттестации выпускников (разработка программы итогового междисциплинарного экзамена по специальности, тематики квалификационных выпускных работ, требований к выпускным квалификационным работам, критериев оценки знаний выпускников на аттестационных испытаниях);

- совершенствование методического и профессионального мастерства педагогических работников, оказание помощи начинающим педагогическим работникам, внесение предложений по аттестации педагогических работников, входящих в состав ПЦК, распределению их педагогической нагрузки;

- изучение, обобщение и внедрение в образовательный процесс новых педагогических и информационных технологий, средств и методов обучения и воспитания;

- руководство подготовкой, проведением и обсуждением открытых уроков, а также организация взаимопосещения учебных занятий и других мероприятий педагогическими работниками;

- выработка единых требований к содержанию работы кабинетов и лабораторий, рассмотрение, обсуждение и утверждение планов работы педагогических работников, календарно-тематических планов, других материалов, относящихся к компетенции ПЦК;

- участие в профориентационной работе (подготовка и проведение дней открытых дверей, участие в ярмарках учебных мест, городских и областных конкурсах, выставках и т.д.).

5.7 Доплаты за проверку письменных работ по дисциплинам: «Русский язык и литература», «Русский язык и культура речи», «Математика», «Математика: алгебра, начало математического анализа, геометрия». «Элементы высшей математики», «Численные методы», «Теория вероятности и математическая статистика», «Иностранный язык» педагогическим работникам колледжа устанавливается в размере 10% должностного оклада, ставки;

Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам колледжа устанавливается с учетом фактического количества часов по преподаваемому предмету.

5.8 Доплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, устанавливается в размере до 20 % оклада должностного оклада, ставки.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом организации, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом руководителя организации в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

6. Порядок установления персонального повышающего коэффициента и других выплат стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в ГПОУ ТО «ТЭК» устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу, ставке);

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемой работы;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление выплат стимулирующего характера работникам ГПОУ ТО «ТЭК» осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников колледжа, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель ГПОУ ТО «ТЭК», с учетом решения Совета колледжа (далее комиссия).

Комиссия на основе представленных материалов проводит экспертную оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в колледже критериями эффективности работы.

Решение комиссии выносится в следующем порядке:

заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю, - по представлению руководителя организации на основании заполненных им оценочных ведомостей;

руководителям структурных подразделений колледжа и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя колледжа на основании заполненных ими оценочных ведомостей;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях колледжа, - по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений колледжа на основании заполненных ими оценочных ведомостей.

6.1 Критерии эффективности работы устанавливаются локальным актом колледжа, согласованным с представительным органом работников. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников ГПОУ ТО «ТЭК» устанавливается по конкретным должностям работников (**приложение**).

Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводится шкала показателей.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) работнику устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу, ставке) работникам организации не носит обязательный характер.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок.

По результатам проведения оценки в соответствии с установленными критериями работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу до 3,0.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке) работника, а также в абсолютных размерах.

Для определения размера выплаты каждому критерию присваивается определенное количество баллов (диапазон баллов).

Размер выплаты определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников в следующем порядке:

- проведение промежуточной «балльной» оценки результатов деятельности работников с использованием баллов по установленным критериям. Результатом промежуточной оценки является сводный "балльный" список работников;

- определение "стоимости" 1 балла, для чего сумма средств, планируемых на установление выплат стимулирующего характера, делится на общее количество баллов, набранных работниками;

- расчет размера выплаты стимулирующего характера для конкретного работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

6.2 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб колледжа;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета колледжа;

непосредственное участие в реализации национальных проектов;

за организацию качественной и своевременной подготовки к началу учебного года.

Размер выплаты за отчетный квартал заместителям руководителя устанавливается по решению руководителя организации, с учетом оценки эффективности деятельности учреждения, утвержденной постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 г. № 777 «Об утверждении методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг, качества услуг, финансового менеджмента и стимулирования государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг, качества услуг и финансового менеджмента».

Максимальный размер выплаты на основе достижения показателей эффективности деятельности учреждения составляет 100 % должностного оклада, но не выше размера выплаты руководителю колледжа.

6.3 Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются работникам при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказание услуг;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа.

6.4 Премияльные выплаты по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период: месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с учетом следующих критериев:

успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

достижения и превышения плановых и нормативных показателей работы; своевременности и полноты подготовки отчетности.

7. Другие вопросы оплаты труда

Работникам ГПОУ ТО «ТЭК», в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, устанавливается надбавка за специфику работы в ГПОУ ТО «ТЭК» (структурном подразделении) в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

Работникам ГПОУ ТО «ТЭК», в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников ГПОУ ТО «ТЭК», а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь:

- при тяжелом материальном положении;
- тяжелой болезни (установление группы по ВТЭК);
- смерти близкого родственника;
- бракосочетании работника;
- рождении ребенка.

Порядок и условия выплаты материальной помощи осуществляется при наличии соответствующих подтверждающих факт документов.

Решение об оказании работнику ГПОУ ТО «ТЭК» материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ГПОУ ТО «ТЭК» в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об оказании руководителю ГПОУ ТО «ТЭК» материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений ГПОУ ТО «ТЭК», деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании».

Руководителю ГПОУ ТО «ТЭК» указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений ГПОУ ТО «ТЭК» указанные выплаты устанавливаются руководителем ГПОУ ТО «ТЭК».

Работникам государственных образовательных организаций, находящихся в ведении области, один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю ГПОУ ТО «ТЭК» устанавливается учредителем.

Работникам ГПОУ ТО «ТЭК» единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается руководителем ГПОУ ТО «ТЭК».

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

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

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

при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников ГПОУ ТО «ТЭК», могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных приложением № 9 к настоящему Положению, к должностному окладу, ставке должностей, отнесенных к 1 квалификационному уровню ПКГ «Педагогические работники».

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению, включена оплата за отпуск.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится с применением коэффициентов почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Показателями стимулирования персонала колледжа являются:

№	Выплаты стимулирующего характера	Показатели	Сумма выплаты стимулирующего характера (% соотношение к окладу или в абсолютных размерах)
1	Показатели эффективности деятельности педагогических работников и критерии оценки работы администрации и сотрудников колледжа	<p>а) реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.;</p> <p>б) организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся;</p> <p>в) динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);</p> <p>г) реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;</p> <p>д) участие и результаты обучающихся на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.;</p> <p>е) участие в коллективных педагогических проектах;</p> <p>ж) участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы;</p> <p>з) организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;</p> <p>и) создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)</p>	Бальная система оценки - согласно показателям эффективности работы преподавателей и критериев оценки работы преподавателей и сотрудников ГПОУ ТО «ТЭК» Приложение №1, №2 или в абсолютных размерах
2	За интенсивность и высокие результаты работы	<p>а) интенсивность и напряженность работы;</p> <p>б) особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);</p> <p>в) участие во внедрении и реализации инновационных образовательных программ национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;</p> <p>г) организацию, проведение и участие в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;</p> <p>д) подготовка победителей (призеров) всероссийских (региональных) олимпиад, сменок, конкурсов и др.;</p> <p>е) овладение профессиональными навыками нескольких профессий и специальностей;</p> <p>ж) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;</p> <p>з) выполнение особо сложных, срочных и важных заданий;</p> <p>и) организация и проведение среди обучающихся различных культурно-массовых, спортивных и др. мероприятий;</p> <p>к) участие в развитии научно-технического</p>	в процентах от оклада (ставки), или в абсолютных размерах

		<p>творчества обучающихся;</p> <p>л) повышение уровня образования педагога;</p> <p>м) реализация профильного обучения, предпрофильной подготовки, профориентационной работы с населением;</p> <p>н) воспитательная деятельность педагога с обучающимися.</p>	
3	За качество выполняемых работ	<p>а) использование современных образовательных технологий (в том числе информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса;</p> <p>б) проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;</p> <p>в) открытость и качественный результат труда.</p>	в процентах от оклада (ставки), или в абсолютных размерах
4	Премииальные выплаты по итогам работы	<p>а) с целью поощрения работников за результаты труда;</p> <p>б) организация и проведение среди обучающихся различных культурно-массовых, спортивных и др. мероприятий;</p> <p>в) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;</p> <p>г) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;</p> <p>д) качество подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;</p> <p>е) качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;</p> <p>ж) участие в выполнении важных работ, мероприятий.</p>	в процентах от оклада (ставки), или в абсолютных размерах

**ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ
за выслугу лет в ГПОУ ТО «ТЭК»**

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам ГПОУ ТО «ТЭК» (далее – колледж) (за исключением руководителя, заместителей руководителя) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет	0,15
Стаж работы более 20 лет	0,20

Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается к окладу, должностному окладу, ставке, как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в колледже производится в порядке, предусмотренном приложением № 2 к Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТЭК».

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам колледжа засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Организациях.

**ПОРЯДОК
исчисления стажа для установления
повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу,
ставке за выслугу лет**

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в колледже;

б) время службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации; время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва;

в) время работы в организациях образования в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в организациях образования;

г) работникам организаций образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности организации или отвечающих функционалу занимаемой в организации должности.

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет (далее – Порядок);

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

в) время обучения (по очной форме) в аспирантуре, организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях, имеющих государственную аккредитацию.

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных Организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

педагогам-библиотекарям;

методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных Организаций (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям Организаций дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных Организаций, преподавателям музыкальных дисциплин профессиональных образовательных Организаций, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных Организаций, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего образования, профессиональной образовательной организации педагогического образования.

7. Работникам Организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных Организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

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

9. Работникам Организаций могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

10. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом колледжа, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работников ГПОУ ТО
«ТЭК» (педагогический стаж)

1. Преподаватели
 2. Преподаватель-организатор ОБЖ
 3. Руководитель физического воспитания
 4. Заместитель директора по учебной работе
 5. Заместитель директора по воспитательной работе
 6. Воспитатель
 7. Педагог-психолог
 8. Методист
 9. Педагог дополнительного образования
 10. Заведующий производственным обучением
-

ОСОБЕННОСТИ оплаты труда педагогических работников

1. Порядок оплаты труда за часы педагогической (преподавательской) работы

Оплата труда педагогических работников (преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в колледже, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год – руководителю физического воспитания, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности);.

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

Тарификационный список педагогических работников (преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

1.1. Преподаватели колледжа.

1.1.1. До начала учебного года оплата за часы педагогической работы преподавателей колледжа в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в колледже (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТЭК», за час преподавания, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Должностной оклад, ставка за час преподавания определяется путем деления размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в колледже (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТЭК», на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная оплата за часы педагогической работы выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

1.1.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, оплата за часы педагогической работы в месяц определяется путем умножения должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет,

повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в колледже (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТЭК» за час преподавания на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за часы педагогической работы за неполный рабочий месяц определяется путем умножения должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в колледже (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТЭК» за час преподавания на фактическое количество часов

1.1.3. Преподавателям, поступившим на работу в период летних каникул, оплата за часы педагогической работы до начала учебного года выплачивается из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), надбавок за специфику работы в колледже (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТЭК». При этом учебная нагрузка данному работнику устанавливается в объеме не более нормы часов за ставку заработной платы.

1.1.4. При изменении повышающих коэффициентов в связи с увеличением стажа педагогической работы или присвоением квалификационной категории оплата за часы педагогической работы в месяц определяется путем умножения должностного оклада, ставки с учетом измененных повышающих коэффициентов, надбавок за специфику работы в колледже (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к настоящему Положению, за час преподавания на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

1.1.5. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года.

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

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

1.1.6. В том случае, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью оплаты за часы педагогической работы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из

количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения оплаты за часы педагогической работы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

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

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

1.1.8. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, не производится.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период производится оплата за часы педагогической работы в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

2. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию), надбавок за специфику работы в колледже (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТЭК», на 72 часа.

3. Порядок оплаты труда работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся

3.1. За педагогическими и другими работниками колледжа при направлении их, по согласованию с руководителем колледжа, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в загородных оздоровительных организациях независимо от организационно-правовых форм сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

3.2. Для педагогических и других работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.3. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо

сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в колледже (структурном подразделении), установленных Положением об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТЭК» для руководителей структурных подразделений.

3.4. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в колледже (структурном подразделении), установленных Положением об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТЭК».

Исключено в связи с внесением изменений и дополнений в постановление правительства Тульской области от 23.05.2014 №263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность», на основании постановления правительства Тульской области от 27.11.2017 №571 «О внесении изменений и дополнений в отдельные нормативные и правовые акты Тульской области в сфере образования».

ПОРЯДОК
отнесения колледжа к группам по оплате труда руководителей и объемные показатели
деятельности ГПОУ ТО «ТЭК»

1. Отнесение ГПОУ ТО «ТЭК» (далее – колледж), к группам по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы колледжа.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных настоящим порядком, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в колледже, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. При установлении группы по оплате труда руководителя колледжа контингент обучающихся определяется:

по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев – по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год.

4. За колледжем, находящегося на капитальном ремонте или деятельность которого временно приостановлена, сохраняется группа по оплате труда руководителя, определенная до начала ремонта или приостановки деятельности, но не более чем на один год.

5. К объемным показателям деятельности колледжа относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательной организацией: численность работников колледжа, количество обучающихся, сменность работы колледжа, наличие структурных подразделений и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству колледжем.

6. Объем деятельности колледжа при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

Таблица № 1

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в колледже (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в колледже	За каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию	1 0,5
3.	Количество обучающихся из числа	За каждого обучающегося	1 0,5

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
	детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа		
4.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	0,5
5.	Наличие статуса базовой, ресурсной Организации, стажировочной площадки, пилотной Организации	За каждый вид	10
6.	Наличие статуса региональной инновационной площадки		15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
8.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации, учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средств
9.	Круглосуточное пребывание обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа)	За каждого обучающегося	0,3
10.	Наличие в колледже филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. структурных подразделений	За каждый вид	20
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
12.	Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения	За каждый класс	5
13.	Наличие обучающихся в колледже, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,5
14.	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне колледжа (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,1
15.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)	За каждый вид	15

7. По сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов		
		I гр.	II гр.	III гр.
1	2	3	4	5
1.	Профессиональная образовательная организация-колледж	свыше 350	до 350	до 300

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения
размеров должностных окладов руководителя ГПОУ ТО «ТЭК»**

1. Воспитатель
 2. Педагог-психолог
 3. Преподаватель
 4. Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности
 5. Руководитель физического воспитания
 6. Методист
 7. Педагог дополнительного образования
-

**РАЗМЕРЫ
надбавок за специфику работы в ГПОУ ТО «ТЭК»
(структурном подразделении)**

№ п/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок, %
1. Профессиональная образовательная организация			
1.	Профессиональные образовательные организации, имеющие группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Руководитель организации, заместитель руководителя по УР, воспитатель, педагог-психолог, заведующий отделением	15
2.	Профессиональные колледжи	Педагогические работники	10

1. Размер надбавки за специфику работы в колледже (структурном подразделении) определяется суммарно по всем основаниям, которые соответствуют специфике деятельности колледжа.

2. Надбавка за специфику работы в колледже (структурном подразделении) устанавливается за фактически отработанное время.

КОЭФФИЦИЕНТЫ
почасовой оплаты труда высококвалифицированных работников, привлекаемых к
проведению учебных занятий в ГПОУ ТО «ТЭК»

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор или доктор наук	доцент или кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в ГПОУ ТО «ТЭК»	0,044	0,035	0,03

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, для установления доплаты за работу в ночное время и
размер доплаты в ГПОУ ТО «ТЭК»

1. Сторож (вахтер)
-