

«СОГЛАСОВАННО»  
с Советом колледжа  
ГПОУ ТО «ТЭК»  
Протокол № 17  
«31» 07 2024г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ**

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

Щекино, 2024

## 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников государственного профессионального образовательного учреждения Тульской области «Тульский экономический колледж», (далее – Положение ГПОУ ТО «ТЭК»), разработано на основании п. 5.3. Устава ГПОУ ТО «ТЭК», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тульской области от 30.09.2013 г. № 1989-ЗТО «Об образовании», Законом Тульской области от 31.05.2018 г. № 28-ЗТО «О регулировании отдельных вопросов в сфере трудовых отношений», постановлением Правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» (с изменениями и дополнениями) и в целях определения условий и порядка оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТЭК», осуществляющих образовательную деятельность (далее колледж, работники) и включает в себя:

размеры должностных окладов (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 должностным окладам (окладам), ставкам;

условия оплаты труда руководителя колледжа и его заместителей;

условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Тульской области;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области;

особенности оплаты труда педагогических работников;

другие вопросы оплаты труда.

2. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

3. Положение распространяется на колледж независимо от ведомственной принадлежности, если соответствующие вопросы не урегулированы иными нормативными правовыми актами Тульской области.

4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада), ставки, повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу), ставке, надбавку за специфику работы в колледже, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

5. 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.

6. 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.

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

8. Оплата труда работников 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.

9. Настоящее Положение согласовано с Советом колледжа, утверждено директором колледжа и регулирует условия оплаты труда работников колледжа.

10. Положение является приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива колледжа.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

### 2.1. Порядок и условия оплаты труда работников колледжа

11. Размеры должностных окладов (окладов), ставок работников колледжа 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»	10 055,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень (дежурный по режиму)	11 735,00
2 квалификационный уровень	12 323,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	18 198,00
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования)	19 105,00
3 квалификационный уровень (педагог-психолог, воспитатель, методист)	19 649,00
4 квалификационный уровень (преподаватель, руководитель физического воспитания, старший методист, тьютор)	20 112,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	21 109,00
2 квалификационный уровень (заведующий отделением по специальности, заведующий отделением по производственному обучению, руководитель регионального центра содействия трудоустройству выпускников, руководитель центра цифрового образования детей «IT-КУБ»)	22 164,00
3 квалификационный уровень	22 799,00
Размеры должностных окладов работников, занимающих должности «Педагогические работники», не включенные в ПКГ:	
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	20 012,0

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже оклада соответствующего руководителя.

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.

12. Работникам колледжа устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

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;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам.

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 13 - 16 настоящего Положения.

13. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается 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, ставке работникам колледжа 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.

При наличии (отсутствии) дисциплинарных взысканий и/или ухудшений показателей работы, а также изменений в условиях выполняемых обязанностей, персональный повышающий коэффициент может снижаться (повышаться) или полностью отменяться приказом директора.

14. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам колледжа согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

15. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам колледжа в следующих размерах:

при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» - 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,1.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за наличие квалификационной категории «педагог – наставник», «педагог – методист», устанавливается при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, не входящих в должностные обязанности.

16. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за специфику устанавливается работникам колледжа согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам устанавливается в размере 0,10 на срок до получения квалификационной категории, но не более, чем на 3 года.

Понятие молодой специалист устанавливается Законом Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании».

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

18. Работникам колледжа устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

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

20. 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 «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (дежурный по общежитию, архивариус, секретарь)	8 387,00
2 квалификационный уровень	8 779,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (секретарь руководителя, лаборант, администратор)	11 666,00
2 квалификационный уровень (заведующий канцелярией)	11 979,00
3 квалификационный уровень (заведующий общежитием)	12 333,00
4 квалификационный уровень	13 040,00
5 квалификационный уровень	14 049,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень (специалист по кадрам, экономист, профконсультант)	14 598,00
2 квалификационный уровень	15 252,00
3 квалификационный уровень (бухгалтер 1 категории)	15 970,00
4 квалификационный уровень	16 686,00
5 квалификационный уровень	17 455,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	18 059,00
2 квалификационный уровень	19 236,00
3 квалификационный уровень	20 150,00

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

Должности по уровням	Размер, рублей
Заведующий библиотекой	26 177,0
Системный администратор, специалист по закупкам	14 598,0

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

- 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 23 – 24 настоящего Положения.

23. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается 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.

При наличии (отсутствии) дисциплинарных взысканий и/или ухудшений показателей работы, а также изменений в условиях выполняемых обязанностей, персональный повышающий коэффициент может снижаться (повышаться) или полностью отменяться приказом директора.

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

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

26. 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**

27. Размеры окладов работников колледжа, 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 (уборщик служебных помещений, дворник)	7 687,00
2 квалификационный уровень	7 945,00
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	10 594,00
2 квалификационный уровень (слесарь-сантехник)	10 697,00
3 квалификационный уровень	11 624,00
4 квалификационный уровень	11 767,00

28. Работникам колледжа, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:  
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 29 – 30 настоящего Положения.

29. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливается 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.

При наличии (отсутствии) дисциплинарных взысканий и/или ухудшений показателей работы, а также изменений в условиях выполняемых обязанностей, персональный повышающий коэффициент может снижаться (повышаться) или полностью отменяться приказом директора.

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

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

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

### **3. Условия оплаты труда руководителя колледжа, его заместителей**

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

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя колледжа определяется органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя колледжа 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 среднемесячной заработной платы руководителя колледжа, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) не может превышать восьмикратный размер.

34. 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.

На время отпуска руководителя обязанности возлагаются на заместителя директора с выплатой в размере разницы должностных окладов.

35. Премияльные выплаты руководителю колледжа устанавливаются органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя колледжа 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.

36. Премияльные выплаты заместителям директора колледжа устанавливаются по решению директора колледжа с учетом мнения Совета колледжа на основе достижения показателей эффективности деятельности организации, предусмотренных постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 № 777 «Об организации Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг, качества услуг, финансового менеджмента стимулирования государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг, качества услуг и финансового менеджмента» (Приложение № 12) с учетом выполнения дополнительных показателей к Постановлению № 777 (Приложение № 13).

37. Оценка эффективности деятельности заместителей директора колледжа осуществляется в баллах. Каждый заместитель директора по колледжу участвует в оценке по итогам каждого квартала и года. Количество баллов, применяемых для установления премияльных выплат заместителя директора колледжа определяется в соответствии с рекомендациями Постановления № 777.

Максимальное количество баллов для установления премияльных выплат заместителям директора колледжа – 100 баллов.

При установлении премияльных выплат 1 балл соответствует 1% должностного оклада заместителя директора колледжа.

При установлении премияльных выплат заместителям директора результаты оценки дополнительных показателей годовой оценки суммируются с результатами квартальной оценки дополнительных показателей. Годовая оценка проводится по состоянию на 1 января года, следующего за отчетным, начиная с оценки за 2020 год.

Максимальное количество баллов, предусмотренных за выполнение дополнительных показателей по итогам годовой оценки за 2020 год – 20. 1 балл соответствует 1 % должностного оклада заместителя директора колледжа.

Максимальное количество баллов, предусмотренных за выполнение дополнительных показателей по итогам годовой оценки за 2021 год – 30. 1 балл соответствует 1 % должностного оклада заместителя директора колледжа.

В 2021 году максимальный размер премияльных выплат на основе достижения годовых показателей эффективности деятельности колледжа с учетом выполнения дополнительных показателей по кварталам для заместителей директора колледжа составит 120% от их должностного оклада ежемесячно.

Начиная с оценки за 2022 год, при установлении премияльных выплат заместителям руководителя результаты оценки показателей эффективности деятельности суммируются с результатами квартальной и годовой оценки дополнительных показателей к Постановлению № 777, а также с результатами оценки выполнения показателей развития (приложение 14).

Начиная с 2022 года, максимальный размер премияльных выплат на основе достижения показателей эффективности деятельности колледжа с учетом выполнения дополнительных показателей для заместителей директора составит 150 % от их должностного оклада ежемесячно.

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются заместителям директора колледжа на основании приказа ежемесячно в течении последующего периода (календарного квартала либо трех месяцев) по итогам оценки предыдущего периода (календарного квартала либо трех месяцев) эффективности деятельности колледжа.

Максимальный размер премиальных выплат заместителям руководителя устанавливается не выше размера премирования руководителя организации.

38. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, заместителям руководителя устанавливаются 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**

36. 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.

37. 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.

38. 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.

39. 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.

40. 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).

41. 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.

42. 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.

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

44. 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**

45. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в колледже работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- при совмещении профессий (должностей);
- сверхурочной работе. Сверхурочная работа оплачивается исходя из заработной платы с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. Сохраняется минимальный размер оплаты переработанных часов (за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере), а также возможность заменить повышенную оплату на дополнительное время отдыха, статья 152 ТК РФ;
- 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.

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

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

**48. 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 - 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни 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 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

г) за выполнение дополнительной работы в форме наставничества без освобождения от работы, определенной трудовым договором, 5 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников используется 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.

**49. 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.

**50. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Конституционного Суда РФ 26-П от 28.06.2018.

**51. 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.

**52. 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 групп;
- 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.

Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за счет средств федерального бюджета педагогическим работникам ГПОУ ТО «ТЭК» за классное руководство (кураторство) с 1 марта 2024 года устанавливается в сумме 10 000,00 рублей.

**53. 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), описание 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).

**54. Доплаты за руководство предметными цикловыми комиссиями** (далее – ПЦК) педагогическим работникам колледжа устанавливаются 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-методическому 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.).

**55. Доплаты за проверку письменных работ по дисциплинам:** «Русский язык», «Русский язык и культура речи», «Математика», «Дискретная математика с элементами математической логики», «Элементы высшей математики», «Численные методы», «Теория вероятности и математическая статистика», «Иностранный язык», «Иностранный язык в профессиональной деятельности» педагогическим работникам колледжа устанавливается в размере 10% должностного оклада, ставки.

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

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

57. 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 отменяются приказом руководителя организации в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

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

58. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в колледже устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу (окладу), ставке. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке молодым специалистам устанавливается в размере 0,10 на срок до получения квалификационной категории, но не более, чем на 3 года. Понятие молодой специалист устанавливается Законом Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании»;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемой работы;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;

- иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени.

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.

Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам колледжа устанавливаются нормативным правовым актом правительства Тульской области.

59. Установление выплат стимулирующего характера работникам колледжа 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.

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

61. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель колледжа, с учетом решения комиссии Совета колледжа.

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.

62. Критерии эффективности работы устанавливаются локальным актом колледжа, согласованным с представительным органом работников. Перечень критериев и показателей качества и результативности профессиональной деятельности работников колледжа

устанавливается по конкретным должностям работников (приложение 11 к настоящему Положению).

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 устанавливается 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.

При наличии (отсутствии) дисциплинарных взысканий и/или ухудшений показателей работы, а также изменений в условиях выполняемых обязанностей, персональный повышающий коэффициент может снижаться (повышаться) или полностью отменяться приказом директора.

**63. 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.

**64. 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.

**65. 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

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

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику – в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

«Руководителю колледжа надбавка за специфику работы в Организации (структурном подразделении) устанавливается учредителем.

Работникам колледжа надбавка за специфику работы в Организации (структурном подразделении) устанавливается руководителем Организации.»

67. Работникам колледжа, в т.ч. руководителю, заместителям руководителя, 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, оказывается 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 колледжа материальной помощи принимает руководитель колледжа в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников. Размер материальной помощи работнику устанавливается в соответствии с письмом министерства труда и социальной защиты Тульской области от 25.08.2017 № 17-04-03/10053 в размере МРОТ по Тульской области.

Решение об оказании руководителю колледжа материальной помощи и ее конкретных размерах принимает орган исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя колледжа в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

68. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений колледжа, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к должностному окладу (окладу), ставке за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии приложение № 5 к настоящему Положению, разработанному на основании Закона Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании».

Руководителю колледжа указанные выплаты устанавливаются органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя колледжа.

Педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений колледжа указанные выплаты устанавливаются руководителем колледжа.

69. Работникам колледжа один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада (ставки), по основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю колледжа устанавливается органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя колледжа.

Работникам колледжа единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается руководителем колледжа.

70. 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.

71. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников колледжа, 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 государственных экзаменационных комиссий, жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится с применением коэффициентов почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

72. «Работники государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Тульской области, занимающие должности "Заведующий библиотекой", "Заведующий читальным залом", имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа - 14 календарных дней.

Работникам государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Тульской области, занимающим должности "Заведующий библиотекой", "Заведующий читальным залом", имеющих почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней независимо от стажа работы».

73. Согласно части 1 статьи 351.7 ТК РФ в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости) (часть 7 статьи 351.7 ТК РФ).