ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение города Москвы «Московский государственный колледж электромеханики и информационных технологий»
(ГБПОУ МГКЭИТ)

От работников:

Председатель Общего Собрания работников и обучающихся колледжа

_____ Н.Г. Дерюго

«01» февраля 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ МГКЭИТ

_____ Л.Ю. Абрамова

«01» февраля 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы «Московский государственный колледж электромеханики и информационных технологий» (далее – Колледж) регулирует порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Колледжа, определяет порядок формирования фонда оплаты труда, порядок установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (Приложение № 1), а также компенсационных и стимулирующих выплат.

1.2. Положение вступает в силу с 01.02.2017 года, обязательно для всех работников колледжа.

1.3. Положение разработано в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, приказами Министерства образования и науки РФ, приказами Департамента образования города Москвы и другими локальными нормативными актами Российской Федерации и города Москвы, регулирующими вопросы оплаты труда:

1.3.1. Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 (в ред. от 10.12.2015) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

1.3.2. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в ред. приказа Минздравсоцразвития РФ от 23.12.2011 № 1601н).

1.3.3. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в ред. приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 N 718н)».

1.3.4. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в ред. приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 N 417н)».

1.3.5. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

1.3.6. Постановлением Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы».

1.3.7. Постановлением Правительства Москвы от 29.10.2014 г. № 640-ПП «О признании утратившими силу правовых актов (отдельных положений правовых актов) города Москвы».

1.3.8. Распоряжением Мэра Москвы от 11.11.2014 г. № 1010-РМ «О признании утратившими силу распоряжений Мэра Москвы».

1.3.9. Приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 31.10.2014 № 636 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера, применяемых в государственных учреждениях города Москвы».

1.3.10. Приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 13.11.2014 № 646 «Об утверждении Методических рекомендаций органами исполнительной власти города Москвы, осуществляющими функции и полномочия учредителя, по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы и Методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности государственных учреждений города Москвы».

1.3.11. Приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 14.11.2014 г. № 652 «Об утверждении Методических рекомендаций по

определению предельного уровня заработной платы руководителя государственного казенного и государственного бюджетного учреждений города Москвы» (в ред. приказа от 17.12.2014 № 724).

1.3.12. Постановлением Минтруда РФ от 09.02.2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 25.10.2010 № 921н).

1.3.13. Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.».

1.3.14. Приказом Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40 "Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы".

1.3.15. Приказом Департамента образования города Москвы от 28.08.2015 г. № 2055 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40».

1.3.16. Приказом Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015г. № 42 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных профессиональных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы».

1.3.17. Разъяснениями Департамента финансов города Москвы от 01 февраля 2011 г. №17-05-04/6 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы».

1.3.18. Приказом Минтруда России № 167н от 26.04.2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

1.3.19. Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

1.3.20. Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

1.3.21. Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

1.3.23. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факто-

ров и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (с изменениями и дополнениями от 15.05.2013г.).

1.4. Устанавливаемая настоящим Положением система оплаты труда работников Колледжа осуществляется с учетом:

- создания условий оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании деятельности колледжа, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения представительного органа трудового коллектива;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.5. Система оплаты труда устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы труда, а также настоящим Положением и разработанными на основе:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- состава профессиональных квалификационных групп, утвержденных Минздравсоцразвития РФ;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- рекомендаций Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- перечня выплат компенсационного характера;

- перечня выплат стимулирующего характера.

1.6. Устанавливаемая настоящим Положением заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам (на основании Единой тарифной сетки) до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), с учетом всех доплат, надбавок, стимулирующих и компенсационных выплат не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

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

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Условия оплаты труда работника образовательного учреждения, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.11. Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, утверждающие ПКГ приведены в Приложении №1 к настоящему Положению.

Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. N 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

1.12. Наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих должны соответствовать наименованиям в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и другим нормативным актам. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (для общеотраслевых профессий и должностей).

1.13. Размер заработной платы Работника устанавливается в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.14. Колледж в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов, ставок заработной платы, а также размеры материального стимулирования.

1.15. Стоимость одного «студенто-часа», размеры окладов, повышающих коэффициентов к окладам, компенсационных и стимулирующих выплат работникам Колледжа устанавливаются директором Колледжа в пределах средств субсидии из бюджета города Москвы на оплату труда работников Колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

1.16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок определяются директором Колледжа в соответствии с ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы. Размеры должностных окладов работника рассчитываются путем умножения базового оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента. Размер должностного оклада преподавателя, мастера производственного обучения рассчитывается путем умножения стоимости одного «студенто-часа», на количество обучающихся в каждой группе и на среднее количество часов по учебному плану в месяц в каждой группе.

1.17. Размер должностного оклада, указанный в трудовом договоре Работника, может быть понижен или повышен только по соглашению сторон, за исключением причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы за норму часов педагогической нагрузки) преподавателям, мастерам производственного обучения, рассчитывается ежегодно на 1 сентября текущего года и устанавливается на учебный год.

На следующий учебный год размер должностного оклада (ставки заработной платы за норму часов педагогической нагрузки) может быть уменьшен по инициативе Работодателя только по основаниям, связанными с уменьшени-

ем количества часов по учебным планам и учебным программам, а также с сокращением количества групп, численности обучающихся, и другим основаниям связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

Размер должностного оклада преподавателя может быть изменен в случае уменьшения (увеличения) численности обучающихся в группе.

1.18. Штат сотрудников колледжа условно подразделяется на следующие категории работников:

- административно-управленческий персонал (по штатному расписанию),
- педагогические работники (по штатному расписанию),
- учебно-вспомогательный персонал (по штатному расписанию),
- специалисты (по штатному расписанию),
- внебюджетное подразделение (по штатному расписанию),
- технические исполнители (по штатному расписанию)
- и преподаватели (по тарификации).

2. Основные понятия и определения, используемые в Положении

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – это группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом вида экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности.

Базовый оклад, базовая ставка заработной платы – это минимальный оклад (минимальная ставка заработной платы) работника Колледжа, осуществляющего профессиональную деятельность в соответствии с ПКГ, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, других выплат.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, рассчитанный исходя из базового оклада с учетом повышающего коэффициента без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Повышающий коэффициент устанавливается для квалификационного уровня исходя из стажа работы, квалификации, должности.

Должностной оклад (ставка заработной платы за норму часов педагогической нагрузки в год), размер которого определяется из расчета стоимости одного «студента-часа» (установленного от ставки заработной платы в соответствии с ПКГ) для преподавателей, мастеров производственного обучения, количества обучающихся, среднего количества часов по учебному плану в месяц в каждой группе.

Для расчёта стимулирующих надбавок педагогических работников используется понятие: базовая ставка преподавателя (БСП), рассчитываемая по формуле:

БСП = «студенто-час» х 25 х 720 : 10,

где:

25 – количество обучающихся в группе;

720 – норма часов за ставку заработной платы;

10 – количество учебных месяцев в году.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также с учетом компенсационных выплат (работа в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующих выплат (премии и иные поощрительные выплаты).

3. Распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

3.2. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться Колледжем на выплаты стимулирующего характера.

3.3. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала устанавливается в размере не более 15 процентов от фонда оплаты труда за счет бюджета города Москвы и 50 процентов от фонда оплаты труда, за счет приносящей доходы деятельности образовательной организации.

3.4. Доля фонда оплаты труда, преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

3.5. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (фонда оплаты руда по «студенто-часу», должностным окладам, ставкам), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

ФОТ= ФОТб + ФОТк + ФОТст,

где:

ФОТ= ФОТб + ФОТк + ФОТст,

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

3.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

ФОТст = ФОТб х СТ,

где:

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

3.7. Базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

ФОТб = ФОТпм + ФОТи

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда

ФОТпм – базовая часть фонда оплаты труда, преподавателей и мастеров производственного обучения (должностной оклад);

ФОТи - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно-управленческий персонал (по штатному расписанию),
- педагогические работники (по штатному расписанию),
- учебно-вспомогательный персонал (по штатному расписанию),
- специалисты (по штатному расписанию),
- технические исполнители (по штатному расписанию).

3.8. Объем базовой части фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения определяется по формуле:

ФОТпм= ФОТб х ПП,

где:

ФОТпм – базовая часть фонда оплаты труда, преподавателей и мастеров производственного обучения;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ПП - доля базовой части фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения образовательной организации.

4. Формирование базовой части фонда оплаты труда основного педагогического персонала, определение стоимости «студенто-часа»

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения определяется по формуле:

ФОТпм = ФОТп + ФОТм

где:

ФОТпм – базовая часть фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения;
ФОТп - базовая часть фонда оплаты труда преподавателей;
ФОТм - базовая часть фонда оплаты труда мастеров производственного обучения.

4.1.2. Базовая часть фонда оплаты труда преподавателей **(ФОТп)** обеспечивает гарантированную оплату труда преподавателей, исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся.

Стоимость одного «студенто-часа» (стоимость образовательной услуги, за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для преподавателей рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Сстп} = 41/52*\text{ФОТп}/S\ a*b$$

где:
Сстп - стоимость одного «студенто-часа» для преподавателей, руб.;
ФОТп - базовая часть фонда оплаты труда преподавателей;
52 - количество недель в году;
41 - количество учебных недель в учебном году;
a - количество обучающихся в группах по плану;
b- годовое количество часов по плану.

4.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда мастеров производственного обучения **(ФОТм)** обеспечивает гарантированную оплату труда мастеров производственного обучения, исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся. Стоимость одного «студенто-часа» (стоимость образовательной услуги, за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для мастеров производственного обучения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Сстм} = 41/52*\text{ФОТм}/S\ a*b$$

где:
Сстм – стоимость одного «студенто-часа» для мастеров производственного обучения, руб.;
ФОТм- базовая часть фонда оплаты труда мастеров производственного обучения;
52 - количество недель в году;
41 - количество учебных недель в учебном году;
a - плановое количество обучающихся в группах;
b - годовое количество часов по учебному плану.

5. Основные условия оплаты труда педагогических работников

5.1. Штатная численность преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества

часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. При расчете штатной численности учитывается количество часов, тарифицируемое на проведение теоретических и лабораторно-практических занятий по дисциплинам.

Стоимость «студенто-часа» определяется с учётом нормируемой и ненормируемой частей рабочего времени работников, а также круга обязанностей, определённых должностной инструкцией и трудовым договором работников.

5.2. Количество ставок мастеров производственного обучения определяется Колледжем, исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей, а также от количества учебных групп (подгрупп) и их наполняемости. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

5.3. Должностной оклад преподавателя (Оп) рассчитывается по формуле:

Оп =Сстп *S ali * ti + 2* Сстп *Sa2i * ti + 3 * Сстп *Sa3i*ti

где:

Сстп - стоимость одного «студенто-часа» для преподавателей;

ali - количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a2i - количество обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей- инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a3i - количество обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов.

ti - среднее количество часов по учебному плану в месяц в каждой группе.

Среднее количество часов в месяц определяется как отношение годовой учебной нагрузки и количества месяцев.

5.4. Должностной оклад мастера производственного обучения (Ом) рассчитывается по формуле:

Ом = Сстм x Sa1i*ti+ 2 * Сстм x Sa2i x ti + 3 * Сстм x S3i*ti

где:

Ом - должностной оклад мастера производственного обучения;

Сстм - стоимостьодного «студенто-часа» для мастеров производственного обучения;

ali - количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a2i - количество обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей- инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;
a3i - количество обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов.
ti - среднее количество часов по учебному плану в месяц в каждой группе.

5.5. Должностной оклад педагогического работника дополнительного образования (Од) рассчитывается по формуле:

Од = Сстд х Sa1i*ti+ 2 * Ссту х Sa2i х ti + 3 * Ссту х S3i*ti

где:
Сстд- стоимость одного «студенто-часа» для преподавателя;
a1i - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);
a2i - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей- инвалидов;
a3i - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;
ti - среднее количество часов занятий по дополнительным общеразвивающим программам в месяц в каждой группе(кружке, секции и т.д).

5.6. При делении группы на подгруппы с целью обеспечения высокого уровня качества образования и соблюдения СанПиН (по дисциплинам и модулям профессионального цикла, иностранному языку, технологии, информатике и ИКТ, физической культуре, реализуемой в рамках ФГОС и другие дисциплины по решению директора колледжа) количество обучающихся при определении размера базового (должностного) оклада считается из расчета полного списочного состава обучающихся данной группы

5.7. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений регулируется ст. 92 и 333 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), ст. 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная

работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.8. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия, сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, преподавателям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

5.9. Должностной оклад преподавателя (средняя месячная заработная плата) выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

5.10. Рабочее время всех категорий педагогических работников включает нормируемую и ненормируемую части.

5.10.1. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между учебными занятиями, установленные для обучающихся.

Продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом и расписанием занятий. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, установленная преподавателям учреждений среднего профессионального образования, составляет 720 часов в год (в соответствии с приказом Министерства образования и науки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов в учебном году.

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов

по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других условий в учреждении. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.10.2. Ненормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется их должностными обязанностями, предусмотренными квалификационными характеристиками, функциональными (должностными) обязанностями оговариваемыми трудовым договором и должностной инструкцией, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- дежурства в колледже в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в Колледже в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Колледжа, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Выполнение части ненормируемых, дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных со спецификой образовательного процесса и его организацией оплачивается за счет стимулирующих выплат (классное руководство, заведование кабинетом, руководство цикловой комиссией и т.д.).

5.11. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору Колледжа с учетом рекомендаций заместителя директора по контролю качества образования и заместителя директора по учебной работе, заведующего учебной частью, заведующих отделениями и председателей цикловых комиссий.

5.12. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся, групп (классов) и часов по учебным планам и программам, а так же по соглашению сторон трудового договора.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп в Колледже, как правило, не производится.

5.13. Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

5.14. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы, установленной по соответствующей профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню с учетом их квалификации.

5.15. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно из расчета «студенто-часа» и количества обучающихся в группе, только после выполнения педагогическим работником всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится помесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно из расчета «студенто-часа», количества обучающихся в группе с применением персональных повышающих коэффициентов (Кк и Кс), помесячно или в конце учебного года, также, только после выполнения педагогическим работником всей годовой учебной нагрузки.

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

5.16. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством педагогический работник освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней — за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения педагогического работника от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

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

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

5.19. За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой обучающихся на занятия, оплата труда педагогического работника производится из расчета не ниже двух третей их часовой оплаты.

5.20. Почасовая оплата труда преподавателя и других работников Колледжа применяется:

- при оплате преподавательской работы сверх установленной тарификацией и соглашением между работником и работодателем;
- при оплате педагогической нагрузки, выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогического работника;
- при оплате преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;
- при оплате учебных занятий с обучающимися по основным и дополнительным образовательным программам в платных учебных группах (группах, в которых обучение оплачивается за счет средств физических или юридических лиц).

5.21. Размер и условия оплаты преподавательской работы педагогических работников - совместителей устанавливаются трудовым договором, заключаемым сроком до одного года. Размер и условия оплаты преподавательской работы в платных учебных группах устанавливаются в соответствии со сметой, утверждаемой директором.

5.22. Оплата труда в случае замещения отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

5.23. Почасовая оплата труда применяется при оплате педагогической работы сторонних физических лиц, привлекаемых к педагогической работе.

При оплате педагогической работы физических лиц, привлекаемых для педагогической работы в Колледже, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры стоимости «студенто-часа» или «ученико-часа» устанавливаются Колледжем самостоятельно, с применением определенных настоящим Положением условий.

5.24. Почасовая оплата труда привлекаемых сторонних физических лиц в учебных группах осуществляется на основе заключаемого с ними срочного

трудового договора (сроком до одного года) или договора гражданско-правового характера.

5.25. Дополнительная значительная по объему работа, не входящая в должностные обязанности, может выполняться педагогическими работниками и другими работниками Колледжа и оплачиваться им на основе гражданско-правовых договоров или трудовых договоров (дополнительных соглашений).

5.26. Методистам, педагогам-организаторам, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, педагогам-психологам, социальным педагогам Колледжа выплачиваются должностные оклады при продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

5.27. Должностные оклады преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

Преподавательская (педагогическая) работа, выполняемая сверх 360 часов, оплачивается по дополнительному затарифицированному окладу (в случае тарификации на начало учебного года) или на условиях почасовой оплаты.

5.28. Преподавательская работа руководящих и других работников колледжа без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке, совмещения должностей или на условиях почасовой оплаты.

Сотрудникам, ведущим преподавательскую работу и не являющихся преподавателями, доплаты за наличие квалификационной категории, учёной степени или звания, государственных наград не производятся.

5.29. Работники, не являющиеся штатными преподавателями могут вести преподавательскую работу. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в колледже сотрудниками колледжа, не являющимися преподавателями, составляет 360 часов в год.

Преподавательская работа для указанных работников совместительством не считается.

5.30. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности, согласно штатному расписанию, утверждаемому директором Колледжа. Должностной оклад данной категории работников в штатном расписании устанавливается в соответствии с квалификационными характеристиками.

5.31. Персональные повышающие коэффициенты педагогических работников устанавливаются от педагогической нагрузки с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы и других факторов. При установлении персонального коэффициента не образуется новый оклад.

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Условия получения	Размер выплаты
Коэффициент сложности и приоритетности дисциплин, междисциплинарных курсов, учебной практики **(Кс)**	Наличие количества часов, отведенных в учебном плане, на проведение лабораторных (практических) занятий, учебной практики, при условии обязательного использования сложного технологического оборудования учебных лабораторий (мастерских) Колледжа	Преподаватели, использующие в учебном процессе сложное технологическое оборудование	**Кс – 2,0** рассчитывается пропорционально количеству часов, отведенным в учебном плане, на проведение лабораторных (практических) занятий, учебной практики с использованием сложного технологического оборудования учебных лабораторий (мастерских) к часовой нагрузке по предмету в группе
Коэффициент сложности **(Кс)**	За проведение промежуточной аттестации (экзаменов), государственной итоговой аттестации, кроме экзаменов (квалификационных), руководство выпускной квалификационной работой, членство в государственной экзаменационной комиссии (ГЭК)	Приказ о проведении промежуточной аттестации (кроме экзаменов (квалификационных), приказ о закреплении руководителей выпускной квалификационной работы, приказ о составе ГЭК, приказ о назначении рецензентов ВКР	**Кс – 4,0**

6. Основные условия оплаты труда иных категорий работников

6.1. Должностной оклад иных категорий работников колледжа, занимающих должности руководящих работников и специалистов, устанавливаются директором колледжа в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней согласно **приложению № 1**, с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации, а также сложности и объема выполняемой работниками образовательной организации работы. Рассчитывается по формуле:

ДО = БО*К

где:
К – повышающий коэффициент.
ДО - должностной оклад,
БО - базовый оклад по ПКГ

Заработная плата учебно-вспомогательного и технических исполнителей (ЗПувп) / (ЗПтх) определяется по формуле:

ЗП(увп) / ЗП(тх) = ДО*(Кп+Кс-1+Кф-1),

где:

ДО – должностной оклад.

Кп – персональный повышающий коэффициент степени полномочий;

Кс - персональный повышающий коэффициент степени сложности;

Кф - персональный повышающий коэффициент финансовой ответственности.

6.2. Персональные повышающие коэффициенты работников.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) по соответствующим ПКГ устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, важности выполняемой работы и других факторов, директором колледжа в отношении каждого конкретного работника по представлению заместителя директора, руководителя подразделения (по направлению).

При установлении персонального коэффициента не образуется новый оклад.

Наименование коэффициента	**Условия получения**	**Размер коэффициента**
Коэффициент степени полномочий **(Кп)**	- принятие решений с высоким уровнем значимости на уровне колледжа	**1,8**
	- принятие правильных нестандартных решений на уровне колледжа	**1,6**
Коэффициент сложности, в зависимости от численности **(Кс)**	При наличии обучающегося контингента в учебном корпусе более 400 чел	**1,35**
	При наличии обучающегося контингента в учебном корпусе более 300 чел	**1,25**
	При наличии обучающегося контингента в учебном корпусе более 200 чел	**1,15**
	При обработке документов по персоналу более 150 чел и обучающимся более 400 чел.	**1,35**
	При обработке документов по персоналу более 100 чел и обучающимся более 300чел.	**1,25**
	При обработке документов по персоналу более 50 чел и обучающимся более 200 чел.	**1,15**
Коэффициент финансовой ответственности зависит от суммы находящихся на учете материальных ценностей (за исключением недвижимого имущества) у материально ответственного лица по данным инвентаризации (определяется на 01 ноября каждого года) **(Кф)**	полная финансовая ответственность, свыше 15 млн.руб.	**1,20**
	полная финансовая ответственность, свыше 7 млн.руб.	**1,15**
	полная финансовая ответственность, свыше 4 млн.руб.	**1,10**
	полная финансовая ответственность, свыше 1,3 млн.руб.	**1,05**
	полная финансовая ответственность, свыше 0,5 млн.руб.	**1,03**

6.3. Работникам колледжа при совмещении должностей расчёт ежегодного отпуска производится пропорционально отработанному времени и соразмерно предусмотренной продолжительности отпуска по совмещаемой должности.

6.4. В случае увольнения работника, при расчёте компенсации за неиспользованный отпуск, округление количества календарных дней неиспользованного отпуска производится в пользу работника (до целых дней), а не по арифметическим правилам.

7. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации и его заместителей

7.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации определяются трудовым договором с Департаментом образования города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных образовательных организаций среднего профессионального образования, утвержденным Департаментом образования города Москвы.

7.3. Предельный уровень средней заработной платы руководителя образовательной организации устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала образовательной организации. Данный показатель включается в трудовой договор с руководителем образовательной организации.

7.4. Размер должностного оклада заместителя руководителя образовательной организации и главного бухгалтера устанавливается на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации.

7.5. Предельный уровень средней заработной платы руководителя образовательной организации рассчитывается ежегодно в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными Департаментом труда и занятости населения города Москвы, и устанавливается на календарный год.

8. Установление выплат компенсационного характера

8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или другими нормативными актами, и при этом не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

8.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп установленных учреждением.

8.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами Колледжа в пределах средств, выделенных на оплату труда.

8.4. К выплатам компенсационного характера работникам образовательных организаций относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

8.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора колледжа в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

8.6. Выплаты компенсационного характера осуществляются в следующем порядке:

- заместителям директора и иным работникам, подчиненным директору Колледжа, производятся непосредственно по решению директора;
- руководителям подразделений, служб, начальникам отделов, ведущим специалистам и иным работникам, подчинённым заместителям директора колледжа – по представлению заместителей директора колледжа;
- остальным работникам, занятым в подразделениях, службах и отделах Колледжа по представлению ведущих специалистов, руководителей, начальников отделов, директора колледжа.

8.7. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. При условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов специальной оценки и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.8. В колледже применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определен-

ной трудовым договором (в случае если эта обязанность не указана в трудовом договоре и/или должностной инструкции работника).

8.9. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.10. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.11. При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания доплата производится в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой должности.

8.12. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов должностного оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

8.13. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- двойную дневную или часовую ставку (работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам);

- не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (работникам, получающим оклад).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Порядок оплаты за работу в выходные дни не распространяется на работников со сменным графиком работы.

8.14. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением и конкретизируются в других локальных нормативных актах колледжа.

8.15. Выплаты компенсационного характера включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

8.16. Перечень выплат компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Выплаты при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объёма работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором и отсутствии обязанности по замещению в трудовом договоре или должностной инструкции.	До 100% от должностного (базового) оклада совмещаемой должности или в абсолютном размере в зависимости от содержания и/или объёма дополнительной работы.	Поручение работы по совмещению должностей, расширению зон обслуживания, увеличению объёма работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.
Иные компенсационные выплаты, не входящие в круг основных обязанностей: за организацию и проведение работы по физическому воспитанию и организацию соревнований среди обучающихся.	До 50% от должностного (базового) оклада.	Назначение ответственного по приказу.
Иные компенсационные выплаты, не входящие в круг основных обязанностей: за ведение воинского учёта, за ответственность по эксплуатации электрохозяйства и пр.	До 50% от должностного (базового) оклада.	Назначение ответственного по приказу.
Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.	В соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.	Привлечение к работе в выходной или нерабочий праздничный день.
Выплаты за сверхурочную работу.	В соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации.	Привлечение к работе, выполняемой работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.
Выплаты за работу в ночное время.	35% должностного (базового) оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время (В соответствии со ст. 154 ТК РФ и Отраслевым соглашением между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ).	При привлечении к работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов)
Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда.	Колледж с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных норма-	При условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке компенсационные выплаты определяются в зависимости от результатов специальной оценки и устанавливаются пропорционально

	тивных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, не предусмотренными указанными выше перечнем, работникам устанавливается повышение оплаты труда - не менее 4 процентов от должностного оклада, установленного для аналогичных видов работ с нормальными условиями труда.	времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9. Выплаты стимулирующего характера

9.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в колледже устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы в образовательной организации в предыдущем учебном году;
- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- премии по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии;
- иные поощрительные выплаты.

9.2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам, не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

9.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном периоде выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной организации:

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;

- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.);

- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;

- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;

- соблюдение сроков представления отчётности и/или отсутствие замечаний со стороны пользователей отчётности;

- достижение личных значимых результатов, способствующих повышению эффективности деятельности колледжа;

- отсутствие нарушений трудовой дисциплины и правил и норм охраны труда и техники безопасности;

- осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией.

9.4. Премирование сотрудника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала, года) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования.

9.5. Назначение стимулирующих выплат и премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность Работодателя и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансовых результатов и финансового состояния образовательного учреждения, а также иных факторов, влияющих на сам факт и размер премирования.

9.6. Премия работнику не начисляется, если он нарушает трудовую дисциплину, привлекается к дисциплинарной или материальной ответственности в определенном периоде.

9.7. Премирование производится при условии неукоснительного выполнения работником:

- правил внутреннего трудового распорядка;

- должностной инструкции;

-приказов, распоряжений руководства колледжа и непосредственного руководителя;

- локальных нормативных актов Колледжа, правил, инструкций, норм, регламентирующих условия труда, в соответствии с которыми осуществляется деятельность каждого конкретного работника Колледжа;

- установленной дисциплины;

- инструкций, правил, положений, приказов и других нормативных документов по охране труда и технике безопасности.

9.8. Работникам, проработавшим по уважительным причинам неполное количество рабочих дней в периоде, за который назначаются поощрения, текущие премии могут быть выплачены или уменьшены по приказу директора колледжа.

9.9. Порядок установления стимулирующей выплаты (премирования).

9.9.1. Предложения о стимулирующих выплатах (премировании) работников представляются заместителями директора (по направлению), руководителями подразделений, служб (по направлению), начальниками отделов, ведущими специалистами и специалистами на рассмотрение директором, путем представления служебной записки (представления).

В предложении о стимулирующих выплатах (премировании) должны указываться основания для премирования и предполагаемый размер премии по каждой предложенной кандидатуре с учетом достигнутых результатов и личного вклада работника.

Премирование заместителей директора и работников, находящихся в непосредственном подчинении директора Колледжа, производится на основании приказа директора колледжа.

9.9.2. Директор на основании предложений (служебных записок, представлений) принимает решение о размере премии работникам и издает приказ о ее выплате.

9.9.3. Выплата премий, как правило, производится вместе с выплатой основной части заработной платы.

9.9.4. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), но не выше указанного размера и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей.

9.10. Стимулирующие выплаты работникам Колледжа:

9.10.1. Стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты) работникам из числа педагогического персонала:

Наименование выплаты	**Условия получения**	**Периодичность**	**Размер выплат**
Надбавка за классное руководство (кураторство группы)	Поручение дополнительной работы (с согласия работника) без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	Ежемесячно	300 рублей за 1 обучающегося
Надбавка за заведование кабинетом	Поручение дополнительной работы (с согласия работника) без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	Ежемесячно	10 % от БСП (базовой ставки преподавателя)
Надбавка за заведование кабинетом с установлением финан-	Поручение дополнительной работы (с согласия работника) без освобождения от работы, определенной трудовым договором:		

совой ответственности и применением коэффициента, зависимого от суммы находящихся на учете материальных ценностей у материально ответственного лица по данным инвентаризации (определяется на 01 ноября каждого года) **(Кф)**	полная финансовая ответственность, свыше 15 млн. руб.	Ежемесячно	10 % от БСП (базовой ставки преподавателя) х коэффициент 1,5
	полная финансовая ответственность, свыше 7 млн. руб.		10 % от БСП (базовой ставки преподавателя) х коэффициент 1,4
	полная финансовая ответственность, свыше 4 млн. руб.		10 % от БСП (базовой ставки преподавателя) х коэффициент 1,3
	полная финансовая ответственность, свыше 1,3 млн. руб.		10 % от БСП (базовой ставки преподавателя) х коэффициент 1,1
	полная финансовая ответственность, свыше 0,5 млн. руб.		10 % от БСП (базовой ставки преподавателя) х коэффициент 1,05
Надбавка за руководство предметно-цикловой комиссией	Поручение дополнительной работы (с согласия работника) без освобождения от работы, определенной трудовым договором.	Ежемесячно	До 30% от БСП (базовой ставки преподавателя)
Доплата за работу с обучающимися в рамках проекта «Обучение без границ»	Наличие учебной нагрузки	Ежемесячно	Коэффициент к стоимости «студенто-часа» от 2 до 4
Доплата молодым специалистам	Установление статуса «Молодой специалист» (в соответствии с Постановлением Правительства Москвы «О мерах по обеспечению педагогическими кадрами образовательных учреждений города Москвы» от 23.03.2004 № 172-ПП).	Ежемесячно (в течение трёх лет)	10% от БСП (базовой ставки преподавателя)
Доплата за наличие учёной степени кандидата или доктора наук	Учёная степень соответствует профилю преподаваемого предмета, дисциплины.	Ежемесячно	До 10% от БСП (базовой ставки преподавателя)
Доплата за наличие звания мастер спорта международного класса	Преподавателям физической культуры.	Ежемесячно	До 10% от БСП (базовой ставки преподавателя)

9.10.2. Стимулирующие (премиальные) выплаты работникам из числа педагогического персонала за работу по обеспечению в течение учебного и календарного года выполнения показателей (соответствия критериям) эффективности работы образовательного учреждения и его подразделений определяются по бальной системе – Приложение № 3.

9.10.3. Стимулирующие (премиальные) выплаты работникам из числа административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, специалистов и технических исполнителей за работу по обеспечению в течение учебного и календарного года выполнения показателей (соответствия критериям) эффективности работы образовательного учреждения и его подразделений определяются по Приложению № 4.

9.10.4. Доплата и надбавки стимулирующего характера для всех работников колледжа установлены в Приложении № 5.

Надбавка за звание применяется в случае соответствия звания работника профилю образовательной организации. В случае, если работник награждён несколькими ведомственными наградами сферы образования, доплата производится за наличие одной награды.

9.10.5. Единовременные премиальные выплаты:

Условия получения	**Основание для выплаты**	**Периодичность**	**Размер выплаты**
Премия за эффективную работу по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы.	Организация и проведение дополнительных образовательных услуг на платной основе.	Единовременно (за отчётный период месяц, квартал, год)	До 5% оплаты с 01 по 20 число текущего месяца оказываемой услуги
Премия за эффективную работу по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных услуг за плату в мастерских Колледжа.	Организация и выполнение услуг на платной основе по производственной деятельности мастерских.	Единовременно (за отчётный период месяц, квартал, год)	До 5% от полученной оплаты с 01 по 20 число текущего месяца оказываемой услуги
Премия за проведение эффективной работы по профориетационной деятельности во внешних образовательных организациях.	Количество учащихся, поступивших на обучение в колледж (из образовательных организаций, в которых проводилась профориентационная работа; и других источников, позволяющих установить связь между поступлением обучающегося и профориентационной работой)	Единовременно (в октябре текущего года)	Согласно локально-нормативному акту работодателя, принимаемому ежегодно (приказ)
Премия в связи с юбилейной датой.	Сотрудники, проработавшие непрерывно в коллеже не менее 3 лет и достигшие возраста 50 лет, 55 лет (только женщины), 60 лет, 70 лет, 80 лет со дня рождения (на основании пред-	Единовременно	10000 рублей

	ставления непосредственного руководителя).		
Премия в связи с праздничными днями или профессиональными праздниками.	Наступление праздничной даты или профессионального праздника.	Единовременно	В пределах экономии фонда оплаты труда
Премия за своевременное, качественное и эффективное выполнение трудовых (должностных) обязанностей за отчётный период (месяц, квартал, год).	По представлению.	Единовременно	До 100% должностного оклада (или БСП)
Премия за выполнение особо важных и ответственных поручений.	По представлению.	Единовременно	До 100% должностного оклада (или БСП)
Премия за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью колледжа.	По представлению.	Единовременно	До 100% должностного оклада (или БСП)
Премия за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа.	По представлению.	Единовременно	До 100% должностного оклада (или БСП)
Премия за высокий уровень исполнительской дисциплины.	По представлению.	Единовременно	До 100% должностного оклада (или БСП)
Премия за качественное выполнение функций по классному руководству (Приложение № 6).	По представлению.	Единовременно (за отчётный период квартал, семестр, год)	До 100% БСП (базовой ставки преподавателя)
Другие виды премиальных выплат.	По представлению.	Единовременно	До 100% должностного оклада (или БСП)

9.10.6. Единовременные премиальные выплаты могут осуществляться по основаниям, указанным в пунктах 9.10.5, 9.3, 9.10.3 и 9.10.4. настоящего Положения.

10. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

10.1. Работодатель выплачивает Работнику заработную плату два раза в месяц в сроки: первая часть заработной платы (аванс) – 20 (двадцатого) числа

текущего месяца, основная заработная плата – 5 (пятого) числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Первая часть заработной платы (аванс) за текущий месяц перечисляется 20 числа текущего месяца. Размер устанавливается с учетом фактически отработанного времени (фактически выполненной работы), за период работы с 1 по 15 число текущего месяца, от установленной трудовым договором заработной платы (за вычетом подоходного налога и без учета единовременных выплат).

Основная заработная плата за прошедший месяц перечисляется 5 числа следующего месяца, за исключением случаев переноса сроков выдачи на более ранние в связи с окончанием финансового года, началом отпускного периода педагогического персонала и праздничными днями.

В случаях, когда первая половина месяца отработана Работником не полностью (вновь принятые Работники, заболевшие и др.), при наличии отработанных дней в указанном периоде выплата аванса производится пропорционально фактически отработанному времени.

10.2. Выплаты, входящие в действующую в Колледже систему оплаты труда, перечисляются Работодателем на банковский счет Работника.

10.3. Работодатель в письменной форме извещает каждого Работника о составных частях заработной платы. Таким извещением является расчетный листок, местом его выдачи является бухгалтерия Колледжа, ответственным за вручение – бухгалтер по расчету заработной платы.

10.4. Индексация заработной платы.

10.4.1. Индексации подлежит заработная плата, которая включает в себя должностной оклад, а также доплаты, надбавки, установленные в процентном соотношении к должностному окладу, имеющие постоянный характер.

При этом не подлежат индексации разовые доплаты, надбавки, социальные пособия, все виды премий, компенсаций, выплачиваемые работникам Колледжа.

10.4.2. Индексация заработной платы производится всем Работникам Колледжа в случае изменения размера минимальной заработной платы в городе Москве, утвержденного Соглашением "О минимальной заработной плате в г. Москве на год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей".

10.5. Удержания из заработной платы.

10.6. Из заработной платы Работника Работодатель производит следующие обязательные удержания:

- налога на доходы физических лиц (п.1 ст. 24, п.1 ст. 226 НК РФ);
- выплаты по исполнительным документам в соответствии с действующим законодательством (алименты, административные штрафы, прочие удержания в пользу юридических и физических лиц, например взыскание с работника по решению суда причиненного им ущерба).

10.7. Из заработной платы Работника Работодатель вправе удержать следующие виды излишних выплат:

- неизрасходованные и невозвращенные подотчетные суммы, в том числе авансы, выданные для служебной командировки;
- излишние выплаты работнику при невыполнении норм труда или простое в случае установления органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в недоработке или в простое;
- любые излишне выплаченные работнику вследствие счетной ошибки выплаты и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации и трудовым договором;
- отпускные за неотработанные дни отпуска при увольнении до окончания того рабочего года, в счет которого Работник уже использовал ежегодный оплачиваемый отпуск. Удержания за эти дни не производятся, если трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77, пп. 1, 2 и 4 ч. 1 ст. 81, пп. 1,2,5,6 и 7 ч.1 ст. 83 ТК РФ.

Удержание производится в целях покрытия перед Работодателем задолженности, возникшей в результате как правомерных, так и неправомерных поступков Работника.

Во всех перечисленных случаях (исключение - вычет за неотработанные дни отпуска) до издания соответствующего приказа решение об удержании Работодатель может принять, только если:

- не истек месячный срок, установленный для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат;
- Работник не оспаривает оснований и размеров удержания. Для этого Работодатель должен получить его письменное согласие.

Удержание из заработной платы производится на основании приказа директора с учетом предельных размеров вычетов:

- по общему правилу размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 % суммы заработка;
- в случаях, предусмотренных федеральными законами,
- 50% зарплаты, например, при удержании по исполнительному документу или нескольким исполнительным документам, при удержании НДФЛ.

11. ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

11.1. К единовременным и другим выплатам социальной поддержки относятся:

- материальная помощь;
- компенсации.

11.2. Выплаты социальной поддержки устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей колледжа.

11.3. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника, на основании документального подтверждения в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;

- при регистрации брака (если брак регистрируется впервые);

- в связи с тяжелым заболеванием работника колледжа;

- в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника колледжа;

- в связи с чрезвычайными ситуациями (стихийные бедствия, пожар);

- в связи со смертью близких родственников (супруга, супруги, родителей, детей) на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство.

11.4. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье на основании документов указанных в пункте 11.3.

11.5. При увольнении работника по собственному желанию (или по соглашению сторон) после установления трудовой пенсии по старости (с учётом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста) работнику может быть выплачена компенсация, по заявлению работника (о выплате компенсации) и при условии, что увольнения в связи с выходом на пенсию происходит впервые.

11.6. В исключительных случаях при увольнении работника по соглашению сторон, работнику может быть выплачена компенсация.

11.7. Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается директором колледжа в пределах от 1 до 5 МРОТ по городу Москве.

11.8. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой в календарном году конкретному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

12. ИНЫЕ УСЛОВИЯ

12.1. В случае отсутствия у должностей квалификационной группы и квалификационного уровня, колледж самостоятельно относит должность к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню с учётом характера, сложности и условий выполнения работы.

12.2. В целях оптимального распределения ресурсов, в колледже могут быть изменены штатный состав, структура и другие характеристики кадрового состава колледжа.

12.3. Оплата председателей государственных экзаменационных комиссий, председателей и членов жюри и др. производится на основе заключаемого с ними соглашения (в т.ч. гражданско-правового характера). Размер вознаграждения исчисляется из расчета: «студенто-час» × коэффициент 25 × количество обучающихся или по соглашению сторон договора.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются директором образовательной организации.

13.2. Если в результате изменения действующего законодательства Российской Федерации отдельные статьи настоящего Положения вступят с ним в противоречие, они утрачивают силу. Преимущественную силу имеют положения действующего законодательства.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда

Перечень должностей

с указанием профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней (в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ)

Номер и дата приказа Минздравсоцразвития РФ «Об утверждении профессиональных квалификационных групп»	Наименование должности	Квалификационный уровень
Профессиональная квалификационная группа – Должности технических исполнителей (профессии рабочих первого уровня)		
№ 248н от 29.05.2008	Курьер	1
№ 248н от 29.05.2008	Уборщик служебных помещений	1
№ 248н от 29.05.2008	Уборщик территорий	1
Профессиональная квалификационная группа – Должности технических исполнителей (профессии рабочих второго уровня)		
№ 248н от 29.05.2008	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1
№ 248н от 29.05.2008	Электромонтер	1
Профессиональная квалификационная группа – Должности учебно-вспомогательного персонала (специалистов)		
№ 216н от 05.05.2008	Секретарь учебной части	1
№ 216н от 05.05.2008	Диспетчер образовательного учреждения	2
Профессиональная квалификационная группа – Должности педагогических работников		
№ 216н от 05.05.2008	Педагог-организатор	2
№ 216н от 05.05.2008	Социальный педагог	2
№ 216н от 05.05.2008	Мастер производственного обучения	3
№ 216н от 05.05.2008	Методист	3
№ 216н от 05.05.2008	Педагог-психолог	3
№ 216н от 05.05.2008	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	4
№ 216н от 05.05.2008	Старший методист	4
Профессиональная квалификационная группа – Должности специалистов (не отнесённых к профессиональным квалификационным группам)		
должность, не отнесённая к ПКГ	Секретарь приёмной комиссии	
должность, не отнесённая к ПКГ	Специалист по питанию	

должность, не отнесённая к ПКГ	Контрактный управляющий	
должность, не отнесённая к ПКГ	Инженер-программист	
должность, не отнесённая к ПКГ	Специалист по охране труда	
должность, не отнесённая к ПКГ	Специалист по хозяйственному обслуживанию	
Профессиональная квалификационная группа – Должности специалистов (служащих первого уровня)		
№ 247н от 29.05.2008	Секретарь	1
Профессиональная квалификационная группа – Должности специалистов (служащих второго уровня)		
№ 247н от 29.05.2008	Администратор	1
№ 247н от 29.05.2008	Лаборант	1
№ 247н от 29.05.2008	Техник	1
	Техник по ремонту и обслуживанию вычислительной техники	
Профессиональная квалификационная группа – Должности специалистов (служащих третьего уровня)		
№ 247н от 29.05.2008	Бухгалтер	1
№ 247н от 29.05.2008	Документовед	1
№ 247н от 29.05.2008	Инженер	1
№ 247н от 29.05.2008	Инженер по надзору за строительством	1
	Инженер по эксплуатации зданий	
№ 247н от 29.05.2008	Специалист по кадрам	1
№ 247н от 29.05.2008	Ведущий специалист по кадрам	4
№ 247н от 29.05.2008	Ведущий бухгалтер	4
	Ведущий инженер по эксплуатации зданий	
	Ведущий специалист по информационно-аналитической деятельности	
	Ведущий специалист по воспитательной работе и социализации обучающихся	
	Ведущий специалист по обеспечению безопасности	
Профессиональная квалификационная группа – Должности специалистов (работников культуры)		
№ 570 от 31.08.2007	Библиотекарь	без уровня
№ 570 от 31.08.2007	Главный библиотекарь	без уровня
	Старший библиотекарь	без уровня

Профессиональная квалификационная группа – Должности специалистов (работников печатных средств массовой информации)		
№ 342н от 18.07.2008	Системный администратор	3
Профессиональная квалификационная группа – Должности специалистов (средний медицинский персонал)		
№ 861н от 02.08.2011	Фельдшер	4
Профессиональная квалификационная группа – Должности руководящих работников (общеотраслевые должности руководителей и служащих второго уровня)		
№ 247н от 29.05.2008	Заведующий канцелярией	2
№ 247н от 29.05.2008	Заведующий хозяйством	2
Профессиональная квалификационная группа – Должности специалистов внебюджетного финансирования (не отнесённых к профессиональным квалификационным группам)		
	Специалист внебюджетного подразделения *«наименование»*	
	Специалист внебюджетного подразделения	
Профессиональная квалификационная группа – Должности руководящих работников (руководители структурных подразделений) внебюджетного финансирования по направлениям (не отнесённых к профессиональным квалификационным группам)		
	Руководитель внебюджетного подразделения *«наименование»*	
	Заместитель руководителя центра прикладных квалификаций	
Профессиональная квалификационная группа – Должности руководящих работников (руководители структурных подразделений) (не отнесённых к профессиональным квалификационным группам)		
	Руководитель центра прикладных квалификаций	
Профессиональная квалификационная группа – Должности руководящих работников (не отнесённых к профессиональным квалификационным группам)		
	Начальник отдела по обеспечению безопасности	
Профессиональная квалификационная группа – Должности руководящих работников (руководители структурных подразделений)		
№ 216н от 05.05.2008	Заведующий отделением	2
№ 216н от 05.05.2008	Заведующий практикой	2
№ 216н от 05.05.2008	Заведующий учебной частью	2
№ 216н от 05.05.2008	Начальник отдела по воспитательной работе и социализации обучающихся	2
№ 216н от 05.05.2008	Начальник отдела реализации основных профессиональных образовательных программ	2

Приложение № 2 к Положению об оплате труда

Размер должностного оклада, «студенто-часа», устанавливаемого в соответствии с профессиональной квалификационной группой и квалификационным уровнем

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Базовый оклад, руб.	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
Должности технических исполнителей (профессии рабочих первого уровня) - курьер - уборщик служебных помещений - уборщик территорий	1	25000	1,00	25000
Должности технических исполнителей (профессии рабочих второго уровня) - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - электромонтёр	1	25000	1,15	28750
Должности учебно-вспомогательного персонала (специалистов) - секретарь учебной части	1	28000	1,00	28000
Должности специалистов (служащих первого уровня) - секретарь	1	28000	1,00	28000
Должности специалистов (служащих второго уровня) - администратор - лаборант - техник - техник по ремонту и обслуживанию вычислительной техники	1	28000	1,00	28000
Должности руководящих работников (общеотраслевые должности руководителей и служащих второго уровня) - заведующий канцелярией - заведующий хозяйством	2	28000	1,00	28000
Должности учебно-вспомогательного персонала (специалистов) второго уровня - диспетчер образовательного учреждения	2	28000	1,10	30800

Должности специалистов (средний медицинский персонал) - фельдшер	4	28000	1,10	30800
Должности специалистов (не отнесённых к профессиональным квалификационным группам) - секретарь приёмной комиссии - специалист по питанию	X	28000	1,10	30800
Должности специалистов (работников культуры) - библиотекарь - главный библиотекарь - старший библиотекарь	X	28000	1,1	30800
Должности специалистов (работников печатных средств массовой информации) - системный администратор	3	31000	1,0	31000
Должности специалистов внебюджетного финансирования, в т.ч. не отнесенных к профессиональным квалификационным группам: - специалист внебюджетного подразделения - специалист внебюджетного подразделения *«наименование»*	X	31000	1,0	31000
Должности специалистов (не отнесённых к профессиональным квалификационным группам) - контрактный управляющий - инженер-программист - специалист по охране труда - специалист по хозяйственному обслуживанию	X	31000	1,4	43400
Должности педагогических работников - педагог-организатор - социальный педагог	2	31000	1,15	35650
- педагог-психолог	3	40000	1,0	40000

- мастер производственного обучения - методист	3	40000	1,2	48000
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности - старший методист	4	40000	1,25	50000
Должности специалистов (служащих третьего уровня) - бухгалтер - документовед - инженер - инженер по надзору за строительством - инженер по эксплуатации зданий	1	31000	1,0	31000
- ведущий специалист по обеспечению безопасности - ведущий специалист по воспитательной работе и социализации обучающихся	X	31000	1,4	43400
- ведущий инженер по эксплуатации зданий - ведущий специалист по информационно-аналитической деятельности - ведущий специалист по кадрам - ведущий бухгалтер	4	42000	1,2	50400
Должности руководящих работников (общеотраслевые должности служащих четвертого уровня) - начальник отдела по обеспечению безопасности	1	45000	1,1	49500
Должности руководящих работников (руководители структурных подразделений) - заведующий учебной частью	2	45000	1,0	45000
Должности руководящих работников (руководители структурных подразделений) внебюджетного финансирования по направлениям, в т.ч. не отнесенных к	X	31000	1,0	31000

профессиональным квалификационным группам: - руководитель внебюджетного подразделения *«наименование»* - заместитель руководителя центра прикладных квалификаций				
Должности руководящих работников (руководители структурных подразделений) внебюджетного финансирования, в т.ч. не отнесенных к профессиональным квалификационным группам: - руководитель центра прикладных квалификаций	X	45000	1,0	45000
Должности руководящих работников (руководители структурных подразделений) - заведующий отделением - заведующий практикой - начальник отдела по воспитательной работе и социализации обучающихся - начальник отдела реализации основных профессиональных образовательных программ	2	45000	1,2	54000
«Студенто-час» для преподавателей, мастеров производственного обучения из всех источников финансирования**				25,10 (двадцать пять рублей 10 копеек)*

* Стоимость «студенто-часа» установлена на 01.02.2017 и может быть изменена по финансовым, организационным, технологическим и другим причинам.

** Стоимость «студенто-часа» устанавливается в начале учебного года приказом.

Приложение № 3 к Положению об оплате труда

Критерии оценки деятельности педагогических работников для назначения стимулирующих выплат

Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала
Включенность в методическую работу	Разработка методического обеспечения занятий	Подготовка методических материалов для размещения на сайте колледжа	+ 5 баллов - за один комплект
	Повышение квалификации по инициативе работника	Свидетельства, сертификаты о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовки с указанием сроков	+ 3 балла – повышение квалификации от 144 часов и переподготовка
			+ 2 балла – повышение квалификации от 72 часов
			+ 1 балл – повышение квалификации 48, 36, 24 ч.
Обобщение и распространение педагогического опыта	Наставничество	За каждого молодого учителя (по распоряжению директора)	+ 15 баллов – за 1-го молодого специалиста
	Организация и личное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях; организация выставок; проведение открытых уроков, мастер-классов и др.	Выступление, подготовка материалов для проведения (зафиксированное участие в программах, протоколах и т.п.)	+ 8 баллов – всероссийский уровень
			+ 6 баллов – региональный уровень
			+ 4 балла – для слушателей курсов повышения квалификации
			+ 3 балла – уровень Колледжа
		Организация мероприятия	+ 8 баллов – всероссийский уровень
			+ 6 баллов – региональный уровень
			+ 3 балла – муниципальный уровень
		Массовость (только для организатора)	+ 0,1 балл за каждого участника
		Участие в орг. комитете мероприятий (жюри,статисты и т.д.)	+ 8 баллов – всероссийский уровень
			+ 6 баллов – региональный уровень
			+ 3 балла – муниципальный уровень
			+ 2 балла – уровень Колледжа
	Профессиональные достижения	Участие преподавателей в сдаче ЕГЭ, как их ученики	+ 5 баллов – за участие
		Очное участие в конкурсах педагогического мастерства	+ 50 баллов – всероссийский уровень
			+ 25 баллов – региональный уровень
			+ 15 балла – муниципальный уровень
			+ 5 балла – уровень Колледжа

	Наличие публикаций	Предоставление копии публикации	+ 10 баллов – всероссийский уровень
			+ 7 баллов – региональный уровень
Качество учебной работы (динамика достижений учащихся)	Результативность участия в предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах. *	Количество учащихся – победителей и призеров (за одного). Уровень колледжа	+ 4 балла – 1 место
			+ 3 балла – 2 место
			+ 2 балла – 3 место
			+ 1 балл – участие
		Количество учащихся – победителей и призеров (за одного). Региональный уровень	+ 10 баллов – 1 место
			+ 8 баллов – 2 место
			+ 6 баллов – 3 место
			+ 3 балла – 4-10 место
		Количество учащихся – победителей и призеров (за одного). Всероссийский уровень	+ 20 баллов – 1 место
			+ 15 баллов – 2 место
			+ 10 баллов – 3 место
			+ 5 баллов - участие
	Результативность участия в профессиональных конкурсах *	Количество учащихся – победителей и призеров конкурса. Уровень колледжа	+ 4 балла – 1 место
			+ 3 балла – 2 место
			+ 2 балла – 3 место
			+ 1 балл – участие
		Количество учащихся – победителей и призеров конкурса. Региональный уровень	+ 10 баллов – 1 место
			+ 8 баллов – 2 место
			+ 6 баллов – 3 место
			+ 3 балла – участие
		Количество учащихся – победителей и призеров конкурса. Всероссийский уровень	+ 50 баллов – 1 место
			+ 30 баллов – 2 место
			+ 20 баллов – 3 место
			+ 10 баллов - участие
	Результативность участия в исследовательских конференциях	Количество учащихся – победителей и призеров. Региональный уровень (городской)	+ 12 баллов – 1 место
			+ 10 баллов – 2 место
			+ 8 баллов – 3 место
			+ 3 балла – участие
		Количество учащихся – победителей и призеров (уровень колледжа)	+ 4 балла – 1 место
			+ 3 балла – 2 место
			+ 2 балла – 3 место
			+ 1 балл – участие
ы	Результативность участия в спортивных соревнованиях *	Количество учащихся – победителей и призеров (за одного). Уровень колледжа	+ 4 балла – 1 место
			+ 3 балла – 2 место

Качество спортивной работ			+ 2 балла – 3 место
			+ 1 балл – участие
		Количество учащихся – победителей и призеров (за одного). Региональный уровень	+ 10 баллов – 1 место
			+ 8 баллов – 2 место
			+ 6 баллов – 3 место
			+ 3 балла – участие
		Количество учащихся – победителей и призеров (за одного). Всероссийский уровень	+ 50 баллов – 1 место
			+ 30 баллов – 2 место
			+ 20 баллов – 3 место
			+ 10 баллов - участие
Качество работы	Мониторинг качества знаний (независимая оценка по результатам административных срезов знаний, промежуточной аттестации)	Успеваемость	+ 15 баллов - 100 % -90%
		Процент качества знаний	+ 10 баллов - 60 % и выше
			+ 6 баллов - от 40-60 %
			+ 5 баллов – не менее 20%
		Динамика среднего балла	+ 5 баллов – положительная
			+ 3 балла – без динамики
			— 5 баллов – отрицательная
Активность во внеурочное время	Экскурсионная, театральная, спортивная, волонтерская деятельность (без учета объединений дополнительного образования)	Проведение выездных мероприятий (при охвате более 50% группы)	+ 3 балла – посещение музеев, театров, выставок за одно посещение
			+ 3 балла – видео и фото материал с сопроводительным текстом на сайт Колледжа
			+ 1 балл – подача информационных объявлений на сайт Колледжа
Профориентация	Участие преподавателя в профориентационной работе	Разработка профориентационного материала по специальности (рекламная продукция), мастер-класса	+ 2 балла – за 1 материал
		Проведение профориентационной работы в СОШ	+ 1 балл – за 1 мероприятие
		Практическое участие в проведении Дней открытых дверей	+ 1 балл – за 1 мероприятие
Дополнительное образование	Участие преподавателя в развитии системы дополнительного образования (внебюджет)	Участие в комплектовании групп дополнительного образования	+ 1 балл – за 1 обучающего
			ИТОГО

* - баллы за результативность участия в рейтинговых конкурсах удваиваются

Приложение № 4 к Положению об оплате труда

Перечень
стимулирующих (премиальных) выплат работникам

Наименование категорий должностей	**Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**	**Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ и эффективность (производительность) труда**
1	*2*	*3*
Работники из числа административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, специалистов и технических исполнителей.	- участие в информационно-аналитическом и/или экспертном обеспечении деятельности - повышение сложности и напряженности работ - интенсивность работы в период приёмной кампании и качественное проведение нового набора - выполнение возложенных обязанностей при заключении с колледжем договора о полной материальной ответственности - увеличение объёма работ за счёт введения двухсменного режима учебного процесса - внедрение инновационных и новых технологий в эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание колледжа, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности колледжа, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учёт - оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий колледжа - качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися - своевременное и качественное выполнение	- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий - обеспечение выполнения, приносящей доход, деятельности - особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения и безопасности - обеспечение качественной работы подразделений колледжа, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления колледжа, обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности, пожарной безопасности и другими процессами, связанными с обеспечением основной и иной уставной деятельности колледжа - качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в колледже (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий, сооружений) - качественная и оперативная подготовка объ-

	государственного задания - дополнительные работы, связанные с сопровождением образовательного процесса по внебюджетной деятельности (в т.ч. на договорной основе) - дополнительные работы при проведении олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий для обучающихся и работников колледжа - интенсивность работ по содействию в обеспечении платными услугами, оказываемыми колледжем	ектов колледжа к зимнему сезону - своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками - качественная и эффективная организация учебного процесса, знание нормативно-правовой базы и корпоративных информационных систем, клиентоориентированность - эффективная организация администрирования учебного процесса

Приложение № 5 к Положению об оплате труда

Перечень
доплат и надбавок стимулирующего характера

Наименование выплаты	**Условия получения выплаты**	**Показатели и критерии оценки эффективности деятельности**	**Периодичность**	**Размер выплаты**
Надбавка за наличие звания (или награды)	При наличии подтверждающего документа (на основании личного заявления работника со дня предоставления документа в колледж)	Работники, удостоенные почётных званий: «Народный учитель СССР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Российской Федерации», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования Российской Федерации», «Золотой знак отличия Министерства образования и науки Российской Федерации».	ежемесячно	20% от должностного оклада (или БСП)
Надбавка за наличие звания (или награды)	При наличии подтверждающего документа (на основании личного заявления работника со дня предоставления документа в колледж)	Работники, награжденные отраслевыми наградами: «Отличник просвещения РСФСР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник физической культуры», «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации».	ежемесячно	10% от должностного оклада (или БСП)
Надбавка за сложность и напряженность	Добросовестное исполнение своих должностных обязан-	- оперативность при выполнении работ и высокая квалификация работника	Устанавливается на срок (от месяца до го-	До 100% от должностного

выполняемой работы	ностей наиболее квалифицированными, компетентными, ответственными и инициативными сотрудниками.	- высокий уровень исполнительской дисциплины - выполнение срочных и ответственных заданий - подготовка документов и защита интересов колледжа - создание конкурентно-благополучной среды среди обучающихся колледжа с целью достижения результатов в культурно-досуговой сфере, в военно-спортивных мероприятиях, в области психолого-педагогической и оздоровительной области	да), определяемый директором колледжа в отношении каждого конкретного работника с учётом эффективности деятельности, важности выполняемой работы и других факторов.	оклада (или БСП)
Доплата за дополнительный объём работы	Выполнение работ, не связанных с исполнением обязанностей по основной должности	Качественное и своевременное выполнение порученной работы	В соответствии с продолжительностью и характером работ	Пропорционально объёму выполняемой работы, но не более 100% от должностного оклада
Доплата за дополнительный объём работы (внебюджетные средства)	Поручение дополнительной работы по организации и сопровождению внебюджетной деятельности	Высокий уровень исполнительской дисциплины	Устанавливается на срок (от месяца до года), определяемый директором колледжа в отношении каждого конкретного работника с учётом эффективности деятельности, важности выполняемой работы и других факторов.	до 100% от должностного оклада (или БСП)

Приложение № 6 к Положению об оплате труда

Критерии оценки деятельности педагогических работников для назначения премиальных выплат

Критерии	Показатели	Расчет показателя	Шкала
Выполнение функций классного руководителя	Качество воспитанности, организованности и обучаемости группы	Динамика в сторону уменьшения количества нарушений Устава Колледжа со стороны студентов	+ 3 балла – положительная динамика
			+ 2 балла – без динамики
		Проведение классных часов, бесед по запланированной теме, документально зафиксированных	+ 1 за проведенное мероприятие
		Коллективные достижения учащихся в социально-значимых проектах, акциях, трудовых делах во внеурочное время	+ 3 балла – организация
			+ 1 балл – участие
			- 5 баллов – за отказ от участия во внутриколледжных мероприятиях
		Встреча с родителями с целью решения проблемных вопросов обучающихся (журнал классного руководителя)	+ 2 балла – за каждую документально зафиксированную встречу
		Заполнение журнала классного руководителя	+ 2 балла - за своевременное заполнение журнала
	Качество воспитанности, организованности и обучаемости	Пропуски занятий без уважительной причины	+ 3 балла – положительная динамика
			+ 2 балла – без динамики
	Контроль за посещением столовой и оформление документации	Контроль за получением горячего питания (кроме методических дней)	+ 3 баллов – осуществление систематического контроля
Дисциплина	Исполнительская дисциплина	Сведения о трудоустройстве выпускников	+ 10 баллов - за своевременную подачу информации, подтвержденную документально
			ИТОГО