

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

_____ Кучина С.А.

«02» февраля 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ОГБПОУ «ПКБТ»

_____ Парунова С.Н.

«02» февраля 2023 г.

Утверждено Приказом № 17 от 02.02.2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ОГБПОУ «ПЛЕССКИЙ КОЛЛЕДЖ БИЗНЕСА И ТУРИЗМА»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ОГБПОУ «Плесский колледж бизнеса и туризма» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 г. № 285-П «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области» (в действующей редакции), постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008г. № 371-П «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» (в действующей редакции), Типовым положением о системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Ивановской области и иных государственных учреждений Ивановской области (кроме государственных учреждений дополнительного профессионального образования Ивановской области), подведомственных Департаменту образования Ивановской области (приложение 1 к постановлению Правительства Ивановской области от 31.12.2008 г. № 371-П), нормативными актами РФ, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Министерства образования и науки РФ.

Настоящее Положение согласовано с профсоюзным органом колледжа, принято общим собранием трудового коллектива колледжа (Протокол №1 от 02.02.2023 года).

1.2. Положение вступает в действие с 02.02.2023 года.

1.3. По инициативе группы работников колледжа, представительного органа трудового коллектива, директора колледжа по согласованию с Советом колледжа, собранием коллектива, профсоюзным комитетом Положение (его отдельные пункты) могут быть изменены.

1.4. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.5. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников ОГБПОУ «Плесский колледж бизнеса и туризма» за счет средств областного бюджета и приносящей доход деятельности в соответствии с законодательством РФ;

- устанавливает размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням) и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в колледж по совместительству;

- порядок и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.8. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием, утверждаемым директором колледжа.

2. Основные термины и понятия.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из минимального оклада, умноженного на повышающие коэффициенты.

Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке заработной платы) — размер увеличения минимального оклада (ставки заработной платы), предусмотренный в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории работника, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов, повышающий коэффициент в зависимости от группы по оплате труда руководителя учреждения.

Компенсационные выплаты - дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда: доплаты, надбавки, премии.

3. Порядок расчета заработной платы работников.

3.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3.2. В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением месячная заработная плата работника колледжа, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до установленного минимального размера оплаты труда.

3.3. В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются.

3.4. При переходе на новую систему оплаты труда все работники колледжа письменно предупреждаются об этом переходе не менее, чем за 2 месяца.

3.5. Выплаты заработной платы работникам колледжа осуществляется: за первую половину месяца 18 числа, 3 числа следующего месяца - за вторую половину месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями или продолжительными «каникулами» по согласованию с трудовым коллективом колледжа эти сроки могут быть перенесены. Расчет увольняемых работников производится в день увольнения. Днем увольнения считается последний день работы. Выплата отпускных осуществляется за 3 дня до даты начала отпуска.

3.6. Заработная плата работников ОГБПОУ «Плесского колледжа бизнеса и туризма» определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) на основе размеров минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для

осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- установления выплат компенсационного характера;
- установления выплат стимулирующего характера;

3.7. Должностные оклады работников колледжа, кроме педагогического состава, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения на повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории:

$O = M_o \times K_d$, где:

O - должностной оклад работника;

M_o - минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников образовательного учреждения (утверждается Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» и изменениями к нему);

K_d - коэффициент по занимаемой должности (утверждается Постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» и изменениями к нему).

3.8. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, выплат компенсационного и стимулирующего характера по формуле:

$Z_p = O_f + K + C$, где:

Z_p - месячная заработная плата;

O_f - оплата за фактическую учебную нагрузку;

K - выплаты компенсационного характера;

C - выплаты стимулирующего характера.

Размер оплаты труда работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров должностных окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю (год) по следующей формуле:

$O_f = (O_{ст} \times \Phi_n) / N_{чс}$, где:

O_f - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

$O_{ст}$ - ставка заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю (год), рассчитываемая как произведение минимального оклада по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на коэффициент по занимаемой должности (утверждается Постановлением Правительства

Ивановской области от 31.12.2008 № 371-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту образования Ивановской области» и изменениями к нему);

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нчс - норма часов педагогической работы в неделю (год) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества учебных групп в конкретном учебном году, количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

3.9. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.), с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников на повышающий коэффициент по занимаемой должности.

3.10. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

3.11. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

коллективным договором, соглашениями, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

Директор колледжа в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой учреждения, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с применением следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

- для профессора, доктора наук - 0,2;
- для доцента, кандидата наук - 0,15;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,1.

Ставки почасовой оплаты могут применяться при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ, рассчитанные с применением следующих коэффициентов:

- для профессора, доктора наук - 0,25;
- для доцента, кандидата наук - 0,2;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,15.

Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера минимального оклада, определенного для 1 квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня». В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

3.12. Должностной оклад директора колледжа определяется трудовым договором и не может превышать предельный уровень 1:5 заработной платы работников.

3.13. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера образовательного учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора образовательного учреждения приказом директора колледжа.

3.14. С учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера: директору учреждения - Департаментом образования Ивановской области; заместителям директора, главному бухгалтеру образовательной организации - руководителем колледжа.

3.15. Выплаты стимулирующего характера (премии) директору колледжа осуществляются по результатам достижения показателей эффективности деятельности образовательного учреждения и работы директора.

Показатели эффективности деятельности образовательного учреждения и работы директора утверждаются Департаментом образования Ивановской области.

Размеры выплат стимулирующего характера (премии) руководителя ежегодно устанавливаются Департаментом образования Ивановской области в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя образовательного учреждения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. Работникам ОГБПОУ «Плесский колледж бизнеса и туризма» могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности.

4.2. **Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**, устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент – от 4 до 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест.

Если по итогам специальной оценки условия труда на рабочем месте признаются допустимыми или оптимальными, то осуществление выплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда прекращается.

4.3. **Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных** (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.3.1. Размер **доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания**, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

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

- работа с военнообязанными студентами и сотрудниками – от 30% до 60% к должностному окладу;

- работа с персональными данными – от 30% до 50% к должностному окладу;

Для педагогических работников колледжа применяется почасовая оплата: за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшегося не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях. Почасовая оплата за дополнительно отработанные часы не свыше двух месяцев осуществляется в конце учебного года при предоставлении справки об учёте часов преподавателя.

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

4.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

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

день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки.

Расчет оплаты за час работы в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

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

Оплата за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день, если эта работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха, включает наряду с тарифной частью заработной платы, все стимулирующие и компенсационные выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда.

4.3.4. Повышенная **оплата сверх урочной работы** составляет за первые два часа работы полуторный размер, за последующие часы - двойной размер в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расчет оплаты за час работы сверхурочно определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.3.5. **Доплаты за увеличение объема работ** (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете колледжа.

В перечень видов увеличения объема работ включаются: классное руководство, проверка тетрадей, заведование отделениями, учебными мастерскими, лабораториями; руководство предметными комиссиями, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации.

Доплата за классное руководство составляет 5000 рублей.

Доплата за проверку тетрадей – 10%.

Доплата за заведование цикловыми и методическими комиссиями – до 30%.

Доплата за заведование кабинетами и лабораториями – от 15% до 20%.

Доплата за заведование музеем – 20%.

4.3.6. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам колледжа устанавливается выплата компенсационного характера в виде коэффициента.

4.4. **Доплата работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности**, устанавливается в размере 25 % должностного оклада (ставки заработной платы).

4.5. Виды и размеры компенсационных выплат устанавливаются приказом директора.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. В пределах фонда оплаты труда работникам колледжа устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению директора образовательного учреждения при этом размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или абсолютных размерах.

5.2. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам колледжа на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в учебном заведении под председательством директора колледжа создается постоянно действующий совещательный орган (Комиссия по подведению итогов оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ) в составе заместителей директора, руководителей структурных подразделений, председателя профсоюзной организации.

5.3. Работникам колледжа могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность, высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за классность водителям автомобилей;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- за непрерывный стаж работы и педагогический стаж;

5.4. **Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы** устанавливаются на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год) или на постоянной основе. (Приложение 1 к настоящему Положению).

Решение об установлении (прекращении) выплаты принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника.

5.5. **Выплаты за качество выполняемых работ** производится за ученую степень по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):

- кандидат наук - 25 процентов (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

- доктор наук - 45 процентов (со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома);

- за ведомственный нагрудный знак - 10 процентов (со дня присвоения);

За почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Почетный работник СПО» и другие почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 20 процентов (со дня присвоения).

За награждение Почетной грамотой Министерства сельского хозяйства, Министерства образования РФ, Министерства просвещения РФ - в размере 15%

При наличии у работника нескольких почетных званий выплата за наличие почетного звания производится только по одному из оснований.

Выплаты за качество выполняемых работ производятся в полном объеме при условии педагогической нагрузки в объеме нормы и более часов; при условии неполной педагогической нагрузки указанные выплаты рассчитываются пропорционально фактической нагрузке.

5.6. Выплаты за классность водителям автомобилей:

- за наличие у водителей автомобиля квалификации третьего класса - 10 %;

- за наличие у водителей автомобиля квалификации второго класса - 20 %;

- за наличие у водителей автомобиля квалификации первого класса - 25 %.

5.7. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения штатных работников в определенном периоде (месяц, квартал, полугодие, год) при наличии экономии фонда оплаты труда.

Размер премии устанавливается в зависимости от критериев оценки результативности:

- результаты работы структурного подразделения образовательного учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью образовательного учреждения;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- иные достижения, характеризующиеся высокими показателями.

Для педагогических работников колледжа перечень следующих показателей:

- достижение обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) высоких показателей в образовании по сравнению с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

- позитивные результаты деятельности педагогического работника:

- снижение (отсутствие) пропусков уроков (занятий) обучающимися (обучающимися с ограниченными возможностями здоровья) без уважительной причины;

- снижение количества обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;

- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) по учебным предметам, курсам, дисциплинам.

Премирование работников осуществляется по приказу директора колледжа, на основании решения комиссии по подведению итогов оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ.

Основанием для выплаты премии работникам является приказ директора колледжа с указанием размера премии конкретному работнику в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу) или заработной плате работника.

При назначении выплаты по результатам работы за год работнику, который увольнялся в течении года, выплата назначается пропорционально отработанному времени с момента трудоустройства, за исключением работников, которые увольняются в связи с уходом на пенсию.

При наличии дисциплинарного взыскания за учетный период премия снижается на 5 %.

5.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается отдельным высокоэффективным работникам с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, сложности и важности выполняемой работы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника, с учетом обеспечения финансового средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента может быть:

- не больше 2 для работников из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала;
- не больше 3 для работников из числа преподавательского состава и руководителей структурных подразделений;
- не более 1.8 для прочих работников.

Применение персонального повышающего коэффициента не учитывается при начислении других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.9. Размер выплаты за непрерывный стаж работы зависит от продолжительности работы в колледже и устанавливается в следующих размерах:

- от 1 года до 3 лет – 10% от должностного оклада;
- от 3 лет до 5 лет – 15%;
- от 5 лет до 10 лет – 20%;
- от 10 лет до 20 лет – 25%;
- свыше 20 лет – 30%.

При назначении выплаты за непрерывный стаж работы работнику, который увольнялся в течении года, выплата назначается пропорционально отработанному времени с момента трудоустройства,

5.10. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, установленных на определенный период, оформляется приказом директора колледжа с обязательным указанием причины.

5.11. Условиями для снижения или прекращения стимулирующих выплат педагогическим работникам являются:

- нарушение Трудового кодекса Российской Федерации;
- нарушение Устава образовательной организации;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции;
- невыполнение условий безопасности образовательного процесса;
- невыполнение показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) педагогических работников, отказ от повышения профессионального уровня;
- наличие обоснованных жалоб со стороны родителей и законных представителей;
- дисциплинарное взыскание, вынесенное в установленном порядке, и не снятое в отчетном периоде;
- невыполнение инструкций по охране труда и технике безопасности по обеспечению безопасности детей;
- не соблюдение санитарно-эпидемиологических рекомендаций;
- отсутствие необходимого количества средств в фонде стимулирования.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель колледжа несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. По заявлению работнику в пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь.

Решение о выплате материальной помощи принимается руководителем организации, выплата производится по его приказу.

Материальная помощь выплачивается:

- в связи с трудным материальным положением;
- при рождении ребенка;
- при заключении брака;
- на похороны близких родственников;
- на лечение;
- к юбилейным датам, в связи с уходом на пенсию.

Материальная помощь может выплачиваться педагогическому работнику неоднократно.

6.3. При трудоустройстве в образовательное учреждение молодого специалиста, ему устанавливается доплата, которая выплачивается ежемесячно в течении первых трех лет работы в размере 20 % от должностного оклада.

Молодым специалистом считается работник с определенным уровнем образования – бакалавриат, магистратура, среднее профессиональное, который впервые устраивается на работу. При этом возраст такого работника не должен превышать 30 лет. (Постановление Правительства РФ от 18.03.2022 г №398).

Если молодой специалист увольняется по личному желанию, не доработав трех лет, то он обязан выплатить все надбавки, которые ему предоставлялись.

Основанием для начисления доплаты является приказ директора колледжа.

6.4. Штатное расписание учреждения утверждается директором колледжа и включает в себя все должности и профессии работников колледжа.

6.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем – Департаментом образования Ивановской области.

Коэффициент специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов.

Показатели специфики	Значения коэффициента
Работа в колледжах (педагогическим работникам)	1.15

Приложение №1
К Положению об оплате труда работников
ОГБПОУ «Плесский колледж бизнеса и туризма»

**Критерии оценки результативности работников при назначении
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

Категория работников	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	% от должностного оклада
Администрация		
<p>Заместитель директора по общим вопросам, Заместитель директора по административно-хозяйственной части,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. За оперативное выполнение важных, сложных заданий директора колледжа. 2. Развитие ресурсной базы обучения, работа над программами, методические разработки, издательская деятельность, инновационная работа. 3. Предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации. 4. Участие в аттестационных и экспертных комиссиях. 5. Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы. 6. Осуществление качественного контроля за хозяйственным обслуживанием и надлежащим техническим и санитарно-гигиеническим состоянием здания, классов, учебных кабинетов, мастерских, спортзала и других помещений, иного имущества колледжа в соответствии с требованиями норм и правил охраны труда и пожарной безопасности. 7. Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов по направлению деятельности, обоснованных жалоб. 	0-50
Главный бухгалтер	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация и внедрение инновационных процессов и новых технологий, прогрессивных форм и методов бухгалтерского и налогового учета и отчетности на основе применения современных средств компьютерной техники. 2. Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с ПФХД 3. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности. 4. Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных экономических расчетов, подготовка данных бухгалтерского учета по запросам Департамента образования и контрагентов. 	0-50
Бухгалтер	<ol style="list-style-type: none"> 1. Участие в разработке локальных нормативных актов, Плана финансово-хозяйственной деятельности. 2. Обеспечение целевого использования бюджетных средств в соответствии с ПФХД 3. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности. 4. Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных экономических расчетов, 	0-50

	подготовка данных бухгалтерского учета по запросам Департамента образования и контрагентов.	
Конкурсный управляющий	<ol style="list-style-type: none"> 1. За оперативное выполнение важных, сложных заданий директора колледжа. 2. Предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации 3. Участие в разработке локальных нормативных актов, Плана финансово-хозяйственной деятельности. 4. Отсутствие замечаний и предписаний контролирующих органов по направлению деятельности, обоснованных жалоб. 	0-50
Инспектор по кадрам	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений) директора. 2. Предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации. 3. Своевременная и качественная сдача отчетов по персонифицированному учету. 4. Участие в разработке и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы. 5. Отсутствие замечаний по ведению документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, увольнением работников. 6. Работа с сайтом «Работа в России» 	0-50
Секретарь руководителя	<ol style="list-style-type: none"> 1. Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений) директора. 2. Предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации. 3. Оказание помощи работникам в распечатывании, копировании методических материалов, пособий. 4. Ведение электронного документооборота входящей и исходящей документации. 5. Сохранение и укрепление материально-технической базы и материальных ценностей. 	0-50
Учебная часть		
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, Заведующий дневным отделением, Заведующий заочным отделением	<ol style="list-style-type: none"> 1. Распространение педагогического опыта колледжа в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций. 2. Наличие договоров и планов совместной работы с различными учреждениями, организациями. 3. Развитие социального партнерства, направленного на обеспечение развития творческой и спортивной деятельности обучающихся, социализации и развития гражданских качеств обучающихся. 4. Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы. 5. Ежемесячная подготовка материалов для сайта колледжа. 6. Проведение успешной профориентационной работы. 7. Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб и замечаний. 	0-50

Секретарь учебной части	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей. 2. Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ(поручений). 3. Участие в разработке и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы. 4. Обеспечение сохранности имеющихся в учебной части документации и материальных ценностей. 	0-50
Заведующий библиотекой	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие социального партнерства, направленного на обеспечение развития творческой и спортивной деятельности обучающихся, социализации и развития гражданских качеств обучающихся. 2. Активная, инициативная и результативная деятельность по повышению квалификации, самообразованию, освоению новых, востребованных в деятельности колледжа компетенций 3. За иные виды деятельности, носящие разовый характер и непредусмотренные должностными обязанностями 4.Участие в социально-значимых проектах, волонтерском движении, наставничестве, клубное, студенческое движение и иной творческой деятельности 	0-50
Старший методист	<ol style="list-style-type: none"> 1. Развитие социального партнерства, направленного на обеспечение развития методической работы в колледже. 2. Разработка и своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы. 3. Ежемесячная подготовка материалов для сайта колледжа. 4.Качественная организация и руководство деятельностью учебно-методических семинаров, мастер-классов т.п. 	0-50
Воспитатель, Педагог - организатор	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сопровождение обучающихся при участии в социально-значимых и творческих проектах на уровне города, области, страны. 2. Вовлечение обучающихся в массово-досуговую деятельность. 3. Организация и проведение мониторингов, системные исследования разного уровня. Изучение личностных особенностей обучающихся, разработка индивидуально-коррекционных (групповых) программ. 4. Разработка положений, конкурсов, сценариев праздников. Активное участие в подготовке и проведении общеколледжских, городских, областных мероприятий. 	0-50

	<p>5. Использование в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик.</p> <p>6. Наличие системы работы по созданию студенческих организаций, объединений.</p> <p>7. Взаимодействие с субъектами профилактики, со специальными социальными службами и д.р.</p>	
Педагог - психолог	<p>1. Сопровождение обучающихся при участии в социально-значимых и творческих проектах на уровне колледжа, города, области, страны.</p> <p>2. Вовлечение обучающихся в массово-досуговую деятельность.</p> <p>3. Владение методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, круглые столы, деловые игры, мозговые штурмы и т.д.).</p> <p>4. Участие в организации работы по системе поощрений обучающихся.</p> <p>5. Высокая результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций.</p> <p>6. Наличие системы диагностической деятельности психологического сопровождения образовательного процесса.</p>	0-50
Заведующий лабораторией техники вычисления и компьютеризации	<p>1. Выполнение срочных, незапланированных, непредвиденных работ (поручений) директора.</p> <p>2. Предоставление оперативной, в том числе внеплановой отчетности и информации.</p> <p>3. Качественная бесперебойная организация работы компьютеров, периферийных устройств, доступа к Интернет-ресурсам.</p> <p>4. Сопровождение и регулярное обновление сайта колледжа.</p> <p>5. Разработка и реализация программ, проектов по профилю деятельности, утвержденных Советом колледжа.</p>	0-50

Показатели и критерии для установления стимулирующих выплат педагогическим работникам колледжа на 2022-2023 уч. года (по итогам)
Преподаватель

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Самооценка		% от должностного оклада
		Максимальное кол-во баллов		
За интенсивность и высокие позитивные результаты работы <i>(С указанием конкретных мероприятий)</i>	1. Позитивные результаты внеурочной деятельности по учебным предметам, курсам, дисциплинам. (проведение внеклассных мероприятий по предмету (более 3) - 10, менее 3 – 5 балла, нет – 0)	10		Ниже 20% - 0 %, 20-39% - 10%, 40-59% - 20%, 60 – 79% - 30%, 80 – 99% - 40%, 100 – 115% - 50% 0-50%

	2. Проведение открытых уроков, мастер-классов, классных часов, внеклассных мероприятий с применением современных форм, методов обучения и воспитания. (да – 10, нет -0)	10		
	3. Подготовка обучающихся к выступлению на олимпиадах, акциях, соревнованиях и конкурсах различных уровней (Офлайн: Межрегиональных – 15, областных – 10, районных и колледжских -5; Онлайн: Межрегиональных – 10, областных – 5, районных и колледжских -3, нет-0)	15		
	4. Выступление с докладами на Педагогических советах, Заседаниях классных руководителей, совете отделения (да -5, нет- 0)	5		
	5. Работа с сайтом (заполнена и пополняется личная страница преподавателя) и группой в ВК, другие цифровые платформы. (имеются личные публикации -5, нет – 0)	5		
	6. Проведение успешной профориентационной работы (да -5, нет-0)	5		
За качество выполняемых работ <i>(С указанием конкретных мероприятий)</i>	1.Наличие учебно-планирующей документации по всем преподаваемым учебным дисциплинам и модулям (Рабочая программа, КТП, ФОС) (да -10, нет-0)	10		
	2. Качество освоения обучающимися учебных программ по итогам отчетного периода (качественная успеваемость выше 3,5 – 5 баллов, ниже – 0)	5		
	3. Своевременное и качественное проведение мониторинга качества образования, успеваемости и посещаемости обучающихся. (да -5, нет – 0)	5		
	4. Активная, инициативная и результативная деятельность по повышению квалификации, самообразованию, освоению новых, востребованных в деятельности колледжа компетенций (имеются сертификаты, свидетельства о повышении квалификации – 10, нет – 0)	10		
	5. Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний со стороны администрации, обоснованных обращений от обучающихся, родителей (законных представителей), отсутствие актов нарушения Правил внутреннего распорядка, Правил охраны труда. (отсутствие – 5, наличие – 0)	5		

Персональная надбавка от степени сложности, важности и интенсивности труда (С указанием конкретных мероприятий)	1. За иные виды деятельности, носящие разовый характер и непредусмотренные должностными обязанностями работника. (имелись поручения и они выполнены – 10, нет -0)	10		
	2. Участие, помимо реализации основных образовательных программ в соответствии с тарификацией, в реализации дополнительных образовательных программ (да -10, нет -0)	10		
	3. Доля обучающихся, вовлеченных в социально-значимые проекты, волонтерское движение, наставничество, клубное, студенческое движение и иную творческую деятельность, от общего числа обучающихся учебной группы, в которой педагог закреплен как классный руководитель В начале учебного года: от 31% до 50% - 3 баллов от 51% и 90% - 5 баллов от 91% и выше – 10 баллов -Программа навигатор (указать количество зарегистрированных от общего числа группы) _____ -Проект Пушкинская карта (указать количество оформивших от общего числа группы _____ воспользовавшихся _____ - Волонтерская деятельность (описать) _____ _____ (указать количество от общего числа группы _____) - Наставничество _____ _____ На 2 полугодие, увеличение: на 5% - 3 балла, на 10% - 5 баллов, более 10% - 10 баллов Программа навигатор (указать количество зарегистрированных от общего числа группы) _____ -Проект Пушкинская карта (указать количество оформивших от общего числа группы _____ воспользовавшихся _____ - Волонтерская деятельность (описать) _____ _____ (указать количество от общего числа группы _____) - Наставничество _____ _____ Другое(указать) _____ _____	10		

