



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации преподавателей и сотрудников ОБПОУ «КПК»

И.В.Ушаков

Протокол от «01» 09 2014 г.

№ 12

Протокол от «19» 12 2017 г.

№ 11

Протокол от «20» 04 2018 г.

№ 3

Протокол от «28» 08 2018 г.

№ 6

Протокол от «21» 12 2018 г.

№ 10

Протокол от «25» 09 2019 г.

№ 5



УТВЕРЖДАЮ

Директор ОБПОУ «КПК»

О.И.Бондарева

Приказ от «01» 09 2014 г.

№ 4/2

Приказ от «11» 02 2015 г.

№ 91

Приказ от «29» 12 2017 г.

№ 68/3

Приказ от «20» 04 2018 г.

№ 120/1

Приказ от «31» 08 2018 г.

№ 198

Приказ от «29» 12 2018 г.

№ 59/1

Приказ от «26» 09 2019 г.

№ 19/2

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
областного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Курский педагогический колледж»

Курск 2014

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курский педагогический колледж» (далее – Положение) разработано на основе Положения об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного постановлением Правительства Курской области от 02 декабря 2009 года № 165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области» с учетом внесенных изменений согласно постановлению Администрации Курской области от 01.09.2014 года №559-па, от 08.02.2018 г. №84-па, от 09.09.2019 №868-па.

2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курский педагогический колледж» (далее – колледж), подведомственного комитету образования и науки Курской области за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных действующим законодательством.

3. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Правительством Курской области, а также критерии их установления, условия оплаты труда директора колледжа, заместителей, главного бухгалтера, включая размеры оклада, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Заработная плата работников колледжа (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами колледжа, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений и иных систем оплаты труда на 1 февраля 2010 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

6. Новая система оплаты труда не может служить основанием для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

7. Система оплаты труда в колледже устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, содержащими нормы трудового законодательства и настоящим Положением.

8. Вспомогательный персонал колледжа - работники колледжа, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом колледжа целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал колледжа - работники колледжа, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники колледжа, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности колледжа.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу колледжа, утверждается комитетом образования и науки Курской области.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Система оплаты труда работников колледжа включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников колледжа устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Соглашения между Администрацией Курской области, общественной организацией "Федерация профсоюзных организаций Курской области" и Ассоциацией - объединением работодателей "Союз промышленников и предпринимателей Курской области;
- Отраслевого регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области;
- мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке областному бюджетному учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. При этом объем субсидий, направляемый колледжем на оплату труда работников за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, составляет до 50 процентов общего объема субсидий, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Колледж в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств областного бюджета самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором колледжа по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, 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.

1.6. Директор колледжа на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

1.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное

расписание колледжа по квалификационным уровням ПКГ. Должности должны соответствовать уставным целям колледжа и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.9. В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание), выполняемого работниками для реализации уставных целей колледжа без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов к ставке заработной платы (должностному окладу) по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении № 3 к настоящему Положению, выплаты по которому относятся к выплатам компенсационного характера. При этом перечни видов работ должны первоначально быть распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников.

2.1. Размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 6 августа 2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 5 мая 2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 17 мая 2012 г. №559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей, руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда» и с приказами Минтруда России от 10 сентября 2015 года №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок», от 5 октября 2015 года №684н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных

систем», указаны в приложении № 1 к настоящему Положению. При увеличении (индексации) размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. К окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы;
- повышающий коэффициент в размере – 1,1 к окладу (ставке) выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу, в течение первых трех лет работы;
- повышающий коэффициент в размере – 1,3 к окладу (ставке) выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в течение первых трех лет работы.

2.3. Размер оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов определяется путем умножения размера оклада работника на повышающие коэффициенты.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы и коэффициент выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу, в течение первых трех лет работы образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором персонально в отношении конкретного работника.

2.5. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы (должностному окладу) за специфику работы устанавливается педагогическим работникам в размере 15% за колледж.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.7. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

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

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Порядок и условия оплаты труда работников образования.

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения колледжа к группе по оплате труда.

Размер оклада работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, не включенные в ПКГ (заведующий библиотекой, шеф-повар (заведующий столовой), - **8266** рублей.

При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Размер оклада работников, занимающих должность специалиста, осуществляющего работы в области охраны труда, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда), 1-й квалификационный уровень - **6510** рубль, 2-й квалификационный уровень - **7217** рублей, 3-й квалификационный уровень - **7933** рублей. При увеличении (индексации) вышеуказанных минимальных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.1.1. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3.1.2. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

3.1.3. Дополнительно по решению директора колледжа может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений колледжа, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов

"народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю колледжа (далее - почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки). Размер надбавки до 20 % должностного оклада.

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие: ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) – со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.2. Размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

3.2.1. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3.2.2. К окладам по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

3.2.3. Дополнительно, по решению директора колледжа может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам колледжа, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) (далее почетные звания), или ведомственные почетные звания (нагрудные знаки). Размер надбавки - до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:

ученой степени кандидата наук (доктора наук) – с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) – со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.3. Размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

3.3.1. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.3.2. К окладу по соответствующим ПКГ работникам может устанавливаться указанный в пункте 2.2 настоящего Положения повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

4.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

4.3. К окладу по соответствующим ПКГ работникам может устанавливаться указанный в пункте 2.2 настоящего Положения повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

5. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

5.1. Размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

5.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

5.3. К окладу по соответствующим ПКГ работникам может устанавливаться указанный в пункте 2.2 настоящего Положения повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

6. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям медицинских работников.

6.1. Размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям медицинских работников, установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

6.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

6.3. К окладу по соответствующим ПКГ работникам может устанавливаться персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент к окладу за специфику работы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

7. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям работников культуры и искусства.

7.1. Размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям работников культуры и искусства, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

7.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

7.3. К окладу по соответствующим ПКГ работникам может устанавливаться указанный в пункте 2.2 настоящего Положения повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

8. Условия оплаты труда директора колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера.

8.1. Заработная плата директора колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Размер должностного оклада директора колледжа, определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу колледжа, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

8.3. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера колледжа устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора колледжа.

8.4. К основному персоналу колледжа относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом колледжа целей его деятельности, а также их непосредственные руководители.

8.5. Перечни должностей и профессий работников колледжа, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», утверждены постановлением Правительства Курской области от 12.11.2009 № 149 «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета размера средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей областных государственных учреждений, находящихся в ведении комитета образования и науки Курской области».

8.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя колледжа утвержден постановлением Правительства Курской области от 15.08.2008 № 115 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя областного государственного учреждения» (в редакции постановления Правительства Курской области от 24.07.2009 №96).

8.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том за наличие государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков до 20 % должностного оклада) устанавливаются для директора колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

8.8. Директору колледжа выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются комитетом образования и науки Курской области. Заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются директором колледжа.

8.9. Для директора, заместителей директора и главного бухгалтера предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы колледжа, устанавливаемых комитетом образования и науки Курской области.

8.10. Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности колледжа в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными комитетом образования и науки Курской области.

8.11. Выплаты стимулирующего характера директору осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников колледжа и за счет средств от иной приносящей доход деятельности на основании приказа комитета образования и науки Курской области.

III. Компенсационные выплаты

1. Оплата труда работников колледжа, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008г. № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях» работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах.

3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на

который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9. Директор колледжа проводит специальную оценку условий труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

IV. Стимулирующие выплаты

1. В целях поощрения работников колледжа за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», в

колледже могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, (за исключением библиотечных и медицинских работников). Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,2;

при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,25.

Библиотечным работникам колледжа выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, и учреждениях культуры. Размеры повышающего коэффициента к окладу за стаж работы:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,25.

Медицинским работникам колледжа выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, и медицинских организациях. Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет до 3 лет – 0,20;

при выслуге лет свыше 3 лет – 0,30.

2. В целях поощрения работников в колледже устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей эффективности деятельности образовательного учреждения, их руководителей и работников, указанных в приложении № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора колледжа, с учетом мнения выборного представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников.

4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

5. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности колледжа;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативность и качественный результат труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

По решению директора колледжа работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, неоднократно не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтвержденные в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение директора колледжа о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

V. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание колледжа ежегодно утверждается директором.
2. Штатное расписание колледжа включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) колледжа.
3. Численный состав работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.
4. Особенности оплаты труда в колледже:
 - 4.1. Оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, организациях дополнительного образования, устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

- 4.2. При установлении преподавателям, для которых колледж является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в колледже его директором, определяется комитетом образования и науки Курской области, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самим колледжем.

Преподавательская работа в колледже для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа директора колледжа по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его

работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения комитета образования и науки Курской области.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений, осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором на этот период для выполнения другими учителями (преподавателями).

Преподавателям колледжа, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 24 декабря 2010 №2075. и составляет 18 часов педагогических и 24 часа концертмейстерских.

4.3. Тарификационный список педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию.

Месячная заработная плата педагогических работников колледжа определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

4.4. За время работы в период зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.5. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей;

за педагогическую работу специалистов учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледже;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной преподавательской работы определяется путем деления суммы должностного оклада и выплат в соответствии с повышающим коэффициентом за специфику работы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа в месяц (720 часов : 10 месяцев), для оплаты за 1 концертмейстерский час определяется путем деления суммы должностного оклада и выплат в соответствии с повышающим коэффициентом за специфику работы педагогического работника за установленную норму концертмейстерских часов педагогической работы в неделю на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 96 часов в месяц (960 часов: 10 месяцев).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

5. Директор колледжа в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно рекомендуемым показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Студенты высших учебных заведений	0,25	0,20	0,10
2.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях начального, среднего профессионального образования, общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей	0,20	0,15	0,10
3.	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,30	0,25	0,15

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчислять из размера должностного оклада 2704 рубля.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливать в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливать в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливать в размере:

0,25 – для профессоров, докторов наук;

0,20 – для доцентов, кандидатов наук;

0,10 – для лиц, не имеющих ученой степени.

VI. Заключительные положения

1. В пределах средств, выделенных колледжу на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель колледжа на основании письменного заявления работника.

2. Из фонда оплаты труда колледжа всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременная выплата в размере трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в колледже не менее 10 лет), или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в колледже.

3. Работникам учреждения, защитившим в установленном законодательством Российской Федерации порядке диссертацию на соискание ученой степени кандидата наук или диссертацию на соискание ученой степени доктора наук, после присуждения соответствующей ученой степени, подтверждаемого соответственно дипломом кандидата наук, дипломом доктора наук, производится разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок).

4. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться колледжем на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2010 г. объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований областного бюджета.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ОБПОУ «КПК»
от 1 сентября 2014 года,
с изм. с 01.10.2019 г.

I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала
первого уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Секретарь учебной части	5593

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.	Минимальный должностной оклад при наличии 1-й квалификационной категории(ставка), руб.	Минимальный должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории (ставка), руб.
2-й квалификационный уровень	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; социальный педагог.	9482	10206	10952
3-й квалификационный уровень	Методист; педагог-психолог.	9574	10307	11060
4-й квалификационный уровень	Преподаватель.	9668	10404	11171

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
2-й квалификационный уровень	Заведующий структурным подразделением: отделением.	11638

II. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Секретарь	5593
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6510

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; секретарь незрячего специалиста.	5860
2-й квалификационный уровень	Заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория.	5860
4-й квалификационный уровень	Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	7217

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; программист, специалист по кадрам; экономист; юрист-консульт.	6510
2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория.	7217
3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория.	7933
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий".	10502
5-й квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	12429

III. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник, сторож(вахтер); уборщик служебных помещений, вахтер; мойщица посуды.	5133

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; буфетчик, плотник	5860
2-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сле-	7217

	сарь-электрик по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник	
3-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8717
4-й квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы). водитель автомобиля	9573

IV. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	7083

V. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.	Минимальный должностной оклад, руб. при наличии второй квалификационной категории, руб.	Минимальный должностной оклад, руб. при наличии первой квалификационной категории, руб.	Минимальный должностной оклад, руб. при наличии высшей квалификационной категории, руб.
3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра	8555	9396	10307	11287
4-й квалификационный уровень	Фельдшер	8555	9396	10307	11287
5-й квалификационный уровень	Заведующий здравпунктом- медицинская сестра	9396	10307	11287	12198

VI. Должности в соответствии с профессиональными стандартами

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад, руб.
6-й квалификационный уровень	Контрактный управляющий	7933
6-й квалификационный уровень	Системный администратор	7933

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников ОБПОУ «КПК»
от 1 сентября 2014 года,
с изм. с 01.09.2018 г., с 01.01.2019г.

Перечень показателей эффективности деятельности заместителей руководителя, главного бухгалтера

№ п/п	Критерии	Возможные виды работ	Индикаторы для педагогического состава	Оценка в процентах	Источник информации
1	Персональная результативность профессиональной деятельности	Индивидуальные достижения	Награды, почетные звания	Победители и призеры: Федеральный уровень – 1,5% Региональный (областной) – 1,0% Зональный (городской) – 0,5% Собственный (колледжа) – 0,1% Достижений нет -0	Дипломы, грамоты, награды
			Участие в коллективных педагогических проектах	Победители и призеры: Федеральный уровень – 1,5% Региональный (областной) – 1,0% Зональный (городской) – 0,5% Собственный (колледжа) – 0,1% Достижений нет -0	Дипломы, грамоты, благодарности, протоколы
		Внешняя оценка деятельности образовательной организации (аудит, экспертиза, аттестация, конкурсы, олимпиады и др.)	Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности образовательной организации	Низкая оценка деятельности – 0 Средняя оценка деятельности – 0,5% Высокая оценка деятельности – 1%	Отчеты, заключения.
			Отсутствие рекламаций на деятельности образовательной организации со стороны обучающихся, их родителей (законных представителей), административных и контролирующих органов	Наличие жалоб, предписаний -0 Отсутствие жалоб, предписаний – 0,1	Жалобы, предписания

			Сохранность контингента	Сохранность контингента не меняется на уровне прошлого учебного года, но является оптимальной или наблюдается положительная динамика – 0,5% Сохранность контингента уменьшилась на уровне прошлого года - 0	
			Результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников	Результативность государственной (итоговой) аттестации не меняется и не является оптимальной – 0 Результативность государственной (итоговой) аттестации не меняется на уровне прошлого учебного года, но является оптимальной или наблюдается положительная динамика – 0,5% Значительная позитивная динамика в сравнении с предыдущим учебным годом или результативность государственной (итоговой) аттестации имеет стабильно высокий уровень – 1%	Протоколы заседания государственной аттестационной комиссии
			Выполнение контрольных цифр приема и выпуска обучающихся	Не выполнение контрольных цифр -0 Выполнение контрольных цифр – 0,5%	Отчеты
			Результативность трудоустройства выпускников по полученной специальности в первые три года после окончания образовательной организации от общего количества выпускников. Результативность профориентационной работы	Результаты не представлены – 0 Положительные результаты профориентационной работы – 0,5% Положительные результаты трудоустройства выпускников - 0,5%	Справки
		Внутренне организационное взаимодействие	Результативность работы коллегиальных органов управления образовательной организации	Не выполнение решений коллегиальных органов - 0 Выполнение решений – 0,5%	Протоколы
			Эффективность разрешения конфликтов	Не разрешение конфликтов – 0 Разрешение конфликтов – 0,5%	
			Динамика текучести кадров	Отсутствие текучести кадров – 0,5%	

				Текущность кадров (кроме выхода на пенсию) - 0	
2	Инновационная деятельность образовательного учреждения	Пилотные или системные исследования (в т.ч. педагогические, маркетинговые и пр.)	Организация программных исследований, обеспечивающих развитие образовательной организации (исследования удовлетворенности качеством образовательных услуг, исследования удовлетворенности персонала условиями труда и пр.);	Проведение исследований – 0,5% Отсутствие исследований - 0	Методическая документация
			Результативность социального партнерства, результативность работы по принятию, реализации коллективных договоров	Участие в социальном партнерстве – 0,5% Не участие в социальном партнерстве – 0	Методическая документация
3	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни	Наличие и реализация программы воспитания и социализации обучающихся	Наличие и реализация программы – 0,5% Отсутствие программы – 0	Планы работы
			Увеличение количества обучающихся, охваченных досуговой деятельностью	Количество обучающихся, охваченных досуговой деятельностью не меняется и не является оптимальной – 0 Количество обучающихся, охваченных досуговой деятельностью не меняется на уровне прошлого учебного года, но является оптимальной или наблюдается положительная динамика – 0,5% Значительная позитивная динамика в сравнении с предыдущим учебным годом или количество обучающихся, охваченных досуговой деятельностью имеет стабильно высокий уровень – 1%	Учебная документация
			Динамика снижения уровня нарушений среди обучающихся	Отсутствие нарушений – 1% Наличие незначительных нарушений – 0,5% Наличие существенных нарушений - 0	Протоколы
4	Сохранение и развитие материального	Сохранность вверенного материального обеспечения образовательной	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея)	Сохранение вверенного материального обеспечения образовательного учреждения – 0,5%	

	териально - технических фондов	организации	Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета Доля отремонтированного оборудования и мебели		
5	Создание систем информации ОО (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных продуктов	Организация разработки интеллектуальных продуктов	Доля новых публикаций	Достижений нет -0 Новые публикации – 0,5%	
		Создание и поддержка информационных банков, архивов, презентующих деятельность колледжа	Динамика роста информационных банков (методических и дидактических материалов, банки выпускников, обучающихся, аналитические и статистические и пр.)	Достижений нет -0 Участие в создании системы информации и интеллектуальных продуктов – 0,5%	Видеоматериалы, информация на сайте образовательного учреждения, информация в СМИ
			Организация и участие в обеспечении сайта образовательного учреждения		
6	Развитие имиджа образовательной организации	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательной организации	Создание и развитие связей с социальными партнерами	Наличие динамики – 0,5% Отсутствие динамики -0	Наблюдение анкетирование, жалобы
			Эффективность участия во внешних проектах	Достижений нет – 0 Наличие достижений – 0,5%	
			Эффективность взаимодействия с родителями (законными представителями)	Эффективное взаимодействие – 0,5% Отсутствие взаимного взаимодействия нарушений - 0	
				Итого: максимально 16%	

Перечень показателей эффективности деятельности административно-управленческого персонала

№ п/п	Критерии	Возможные типы работ	Индикаторы для специалистов	Оценка в процентах	Источник Информации
1	Персональная результативность профес-	Индивидуальные достижения	Награды, почетные звания	Победители и призеры: Федеральный уровень – 30% Региональный (областной) – 25%	Дипломы грамоты, награды

	сиональной деятельности			Зональный (городской) – 20% Собственный (колледжа) – 10% Достижений нет -0	
		Внешняя оценка деятельности образовательного учреждения (аудит, экспертиза, аттестация, конкурсы, олимпиады и др.)	Результаты проверки деятельности структурного подразделения	Отсутствие предписаний -20%	Отчеты, результаты проверок
			Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны обучающихся, родителей (законных представителей)	Отсутствие рекламаций -20% Наличие благодарности со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) – 25%	Жалобы, благодарности
			Сохранность контингента	Сохранность контингента не меняется на уровне прошлого учебного года, но является оптимальной или наблюдается положительная динамика – 15% Сохранность контингента уменьшилась на уровне прошлого года - 0	
		Внутреннее организационное взаимодействие	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательной организации и конструктивное разрешение проблем с коллегами	Отсутствие результативных взаимоотношений с– 0 Наличие эффективного сотрудничества с коллегами, администрацией – 20%	Наблюдение, анкетирование, жалобы
			Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися	Участие в проведение массовых мероприятий – 20%	Отчеты
2	Инновационная деятельность ОУ	Проектные, экспериментальные разработки	Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работы (участников подразделений, служб и пр.)	Практика применения рационализаторских, новаторских предложений не представлена - 0 Практика применения рационализаторских, новаторских предложений представлена – 10%	Отчеты, справки
3	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни	Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)	Плохое санитарное состояние структурного подразделения – 0, хорошее санитарное состояние подразделения – 20%	Отчеты, результаты проверок
4	Сохранение и развитие матери-	Сохранность вверенного матери-	Доля выбытия мебели и оборудования	Сохранение вверенного материального обеспечения образовательного учре-	

	риально-технических фондов	ального обеспечения образовательного учреждения	Доля отремонтированного оборудования и мебели	ждения – 20%	
		Развитие материального обеспечения образовательного учреждения	Динамика внедрения и использование нового оборудования и материалов	Регулярное внедрение и использование нового оборудования и материалов – 15%	Отчеты, планы работ
5	Создание систем информации ОУ (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных продуктов	Организация разработки интеллектуальных продуктов	Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок	Достижений нет -0 Участие в создании системы информации образовательного учреждения и интеллектуальных продуктов – 15%	Видеоматериалы, информация на сайте образовательного учреждения, информация в СМИ
		Создание и поддержка информационных банков, архивов, презентующих деятельность образовательной организации	Организация и участие в обеспечении сайта образовательной организации	Достижений нет -0 Участие в создании обеспечении сайта – 15%	
6	Развитие имиджа образовательного учреждения	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательной организации	Развитие и создание связей структурных подразделений с социальными партнерами	Отсутствие связей с социальными партнерами - 0 Наличие и развитие связей с социальными партнерами – 25%	
				Итого: максимально 250%	

Перечень показателей эффективности деятельности педагогических работников

№ п/п	Критерии	Возможные виды работ	Индикаторы для педагогического состава	Оценка в баллах	Источник информации
1	Персональная результативность профессиональной деятельности	Индивидуальные достижения	Награды, почетные звания	Победители и призеры: Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1 Собственный (колледжа) – 0,5 Достижений нет -0	Дипломы, грамоты, награды

			Участие в коллективных педагогических проектах	Победители и призеры: Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1 Собственный (колледжа) – 0,5 Достижений нет -0	Дипломы, грамоты, благодарности, протоколы
		Внешняя оценка деятельности организации (аудит, экспертиза, аттестация, конкурсы, олимпиады и др.)	Результаты публичных выступлений обучающихся, воспитанников, студентов (на предметных олимпиадах, конкурсах и др.)	Победители и призеры: Федеральный уровень – 3 Региональный (областной) – 2 Зональный (городской) – 1 Собственный (колледжа) – 0,5 Достижений нет -0	Дипломы, грамоты, благодарности, протоколы
			Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные проекты, социальные проекты обучающихся)	Достижений нет -0 Наличие дополнительных проектов за каждое направление 0,5, но не более 3	Анализ работы
			Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся	Практика применения разнообразных форм организации исследований, мониторинга обучающихся не представлена - 0 Практика применения разнообразных форм организации исследований, мониторинга обучающихся представлена – 1	Отчеты, справки
			Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам промежуточной и государственной (итоговой) аттестации)	Обученность не меняется и не является оптимальной – 0 Обученность не меняется на уровне прошлого учебного года, но является оптимальной или наблюдается положительная динамика – 1 Значительная позитивная динамика в сравнении с предыдущим учебным годом или обученность имеет стабильно высокий уровень – 2	Справки, акты промежуточной и государственной итоговой аттестации, классные журналы, диагностика, справки.
			Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родителями)	Используются разнообразные формы организации работы с родителями – 1 Родители принимают активное участие в	Протоколы письма обращения

			лями)	проведении воспитательных мероприятий – 1,5 Реализуются запросы родителей к содержанию и организации образовательного процесса (примеры) – 1	
			Сохранность контингента	Сохранность контингента не меняется на уровне прошлого учебного года, но является оптимальной или наблюдается положительная динамика – 1 Сохранность контингента уменьшилась на уровне прошлого года - 0	
			Результативность трудоустройства выпускников по полученной специальности в первые три года после окончания образовательной организации от общего количества выпускников. Результативность профориентационной работы	Результаты не представлены – 0 Положительные результаты профориентационной работы – 1 Положительные результаты трудоустройства выпускников – 1	Справки
		Внутренне организационное взаимодействие	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательной организации и конструктивное разрешение проблем с коллегами Участие в разработке и реализации основной образовательной программы	Отсутствие результативных взаимоотношений – 0 Наличие эффективного сотрудничества с коллегами, администрацией – 1	Наблюдение, анкетирование, жалобы
			Инициативные предложения по повышению эффективности образовательного процесса	Наличие предложений - 1	
			Участие в деятельности предметно-цикловых комиссий, руководство деятельностью ПЦК	Отсутствие взаимодействий – 0 Систематическое взаимодействие – 1 Результативное взаимодействие -1,5	Планы, протоколы
2	Инновационная деятельность	Пилотные или системные исследования	Исследовательские программы	Практика применения разнообразных форм организации деятельности с обуча-	Учебная и методическая документация

	сти образовательной организации	вания (в т.ч. педагогические, маркетинговые и пр.)	Диагностические материалы	ющимися не представлена – 0 Практика применения разнообразных форм организации деятельности с обучающимися представлена – 1	
			Методика диагностики	Практика применения разнообразных форм диагностики обучающихся не представлена – 0 Практика применения разнообразных форм диагностики обучающихся представлена – 1	Методическая документация
			Использование результатов исследования в образовательном процессе	Умение использовать результаты исследования в образовательном процессе – 1	
		Проектные, экспериментальные разработки	Уровень проектно-экспериментальной деятельности: – экспериментальная разработка; – методическая разработка на основе эксперимента; – методическая разработка с учебно-демонстрационными материалами; – учебное пособие (дидактическая, методическая части)	Низкий уровень представленности показателя – 0 Средний уровень представленности показателя – 1 Высокий уровень представленности показателя – 1,5	План работы учебная документация
3	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни	Динамика снижения вредных привычек обучающихся, воспитанников, студентов (курение, употребление наркотических и психотропных веществ); динамика правонарушений обучающихся, студентов	Практика применения разнообразных форм организации воспитательной работы с обучающимися не представлена - 0 Практика применения разнообразных форм организации воспитательной работы с обучающимися представлена – 1	Планы работы, анкетирование студентов
			Реализация воспитательных возможностей учебных занятий. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Практика применения разнообразных форм организации деятельности не представлена - 0 Практика применения разнообразных форм организации деятельности представлена – 1	Планы, учебные занятия

4	Сохранение и развитие материально - технических фондов	Сохранность вверенного материального обеспечения образовательной организации	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея)	Сохранение вверенного материального обеспечения образовательного учреждения - 1	
			Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета		
			Доля отремонтированного оборудования и мебели		
		Развитие материального обеспечения образовательной организации	Динамика использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных пособий и материалов	Представлены разнообразные формы ИКТ, (презентации, интернет-ресурсы, электронные справочники, тесты и т.д.) – 0,5 Использование дистанционных форм работы с обучающимися – 1,5 Представляет инновационные формы использования ИКТ, использует цифровые образовательные ресурсы - 2	
5	Экономия и привлечение финансовых ресурсов Динамика финансовых потоков	Привлечение грантов, инвестиционных проектов, спонсоров	Динамика получения грантов. Результативность работ по гранту в инвестиционном проекте	Достижений нет -0 Получение гранта - 1	
6	Создание систем информации ОУ (внутриорганизационное знание) и интеллектуальных продуктов	Организация разработки интеллектуальных продуктов	Доля новых учебно-методических публикаций	Достижений нет -0 Новые учебно- методические публикации - 1	
			Авторских курсов, методик и пр	Достижений нет -0 Наличие авторских курсов, методик - 1	
		Создание и поддержка информационных банков, архивов, презентующих деятельность организации	Участие в создании и поддержки информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок	Достижений нет -0 Участие в создании системы информации образовательной организации и интеллектуальных продуктов – 1	Конспекты, публикации, видеоматериалы, информация на сайте образовательного учреждения, информация в СМИ
			Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.		
			Организация и участие в бес-		

			печении сайта образовательного учреждения		
			Распространение педагогического опыта (проведение открытых уроков, мероприятий, выступления на конференциях, публикации). Освещение опыта работы педагогов в СМИ		
7	Развитие имиджа образовательной организации	Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательной организации	Эффективность взаимодействия с обучающимися, родителями (законными представителями) (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом), органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений, социальными партнерами	Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса, отсутствие обоснованных жалоб и обращений обучающихся, родителей (законных представителей) и педагогических работников – 0,5. Эффективное взаимодействие с обучающимися, родителями (законными представителями) органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений, социальными партнерами - 1 Имеются конфликтные ситуации между участниками образовательного процесса, обращения, жалобы родителей, педагогических работников – минус 1 балл	Наблюдение анкетирование, жалобы
			Международная деятельность	За каждое направление международной деятельности (учеба, стажировка, участие в конференциях, олимпиадах и т.д.) 0,5 , но не более 2	Сертификаты, дипломы
				Итого: максимально 44 балла	

Перечень показателей эффективности деятельности вспомогательного персонала

№ п/п	Критерии	Возможные типы работ	Индикаторы для специалистов	Оценка в процентах	Источник Информации
-------	----------	----------------------	-----------------------------	--------------------	---------------------

1	Персональная результативность профессиональной деятельности	Индивидуальные достижения	Награды, почетные звания	Победители и призеры: Федеральный уровень – 30% Региональный (областной) – 25% Зональный (городской) – 20% Собственный (колледжа) – 10% Достижений нет -0	Дипломы грамоты, награды
		Внешняя оценка деятельности образовательной организации (аудит, экспертиза, аттестация, конкурсы, олимпиады и др.)	Результаты проверки деятельности структурного подразделения	Отсутствие предписаний -30%	Отчеты, результаты проверок
			Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны обучающихся, родителей (законных представителей)	Отсутствие рекламаций -30% Наличие благодарности – 25%	Жалобы, благодарности
		Внутреннее организационное взаимодействие	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников образовательной организации и конструктивное разрешение проблем с коллегами	Отсутствие результативных взаимоотношений – 0 Наличие эффективного сотрудничества с коллегами, администрацией – 20%	Наблюдение, анкетирование, жалобы
			Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися	Участие в проведение массовых мероприятий – 20%	Отчеты
2	Инновационная деятельность образовательной организации	Проектные, экспериментальные разработки	Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершен-	Практика применения рационализаторских, новаторских предложений не представлена - 0 Практика применения рационализа-	Отчеты, справки

			ствованию работы (участников подразделений, служб и пр.)	торских, новаторских предложений представлена – 10%	
3	Воспитательная, медико-профилактическая и реабилитационная деятельность	Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни	Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)	Плохое санитарное состояние структурного подразделения – 0, хорошее санитарное состояние подразделения – 30%	Отчеты, результаты проверок
4	Сохранение и развитие материально-технических фондов	Сохранность вверенного материального обеспечения образовательной организации	Доля выбытия мебели и оборудования Доля отремонтированного оборудования и мебели	Сохранение вверенного материального обеспечения образовательного учреждения – 30%	
				Итого: максимально 225%	

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников ОБПОУ «КПК»
от 1 сентября 2014 года

**Повышающие коэффициенты по перечню конкретных видов работ
ОБПОУ «КПК»**

Преподавателям за проверку письменных работ с учетом установленного объема учебной нагрузки:

- | | |
|---|------|
| • по русскому языку, родному языку и литературе | 0,15 |
| • по математике | 0,10 |
| • по иностранному языку | 0,10 |

Преподавателям за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями 0,15

Преподавателям за заведование кабинетами 0,10

Преподавателям за классное руководство <*> 0,006

Преподавателям за заведование учебно-опытными участками 0,25

<*> - За одного обучающегося

Пронумеровано, пронумеровано и
скреплено печатью: 39/прислать скан листа(ов)

Директор ОБПОУ «КПК»

О.И.Бондарева

МП

Сентябрь 2019 года

