

Министерство общего и профессионального образования Ростовской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области
«Вешенский педагогический колледж им. М. А. Шолохова»

С учетом мнения
Первичной профсоюзной организации
ГБПОУ РО «ВПК им. М.А. Шолохова»
Протокол № 14 от 08.12.2021

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом
от 08.12.2021 №282

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова»

станция Вешенская

Рег. № 063 - АОС

Лист согласования

Положения об оплате труда работников ГБПОУ РО «ВПК им. М.А. Шолохова»

СОГЛАСОВАНО

Протокол заседания Совета ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова»

от 08.12.2021 № 133

1 Нормативная база

Данное Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Областным законом Ростовской области «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» от 03.10.2008 № 91-ЗС;
- Приказом Министерства образования и науки РФ «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» от 22.12.2014 № 1601;
- Приказом Министерства образования и науки РФ «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016 № 536;
- Постановлением Министерства труда и социального развития РФ «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» от 30.06.2003 № 41;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» от 05.05.2008 № 216н;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями) от 29.05.2008 № 247н;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» от 29.05.2008 № 248н;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» от 26.08.2010 № 761н;
- Постановлением Правительства Ростовской области «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области» от 25.10.2021 № 886;
- Уставом ГБПОУ РО «ВПК им. М.А. Шолохова», утвержденного министром общего и профессионального образования Ростовской области Л.В. Балиной 11.12.2014;
- Дополнениями и изменениями в Устав государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Вешенский педагогический колледж им. М.А. Шолохова», утвержденными министром общего и профессионального образования Ростовской области 24.12.2018.

2 Общие положения

2.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством РФ и Ростовской области, в целях реализации постановления Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области» и устанавливает систему оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Вешенский педагогический колледж им. М.А. Шолохова» (далее - колледж).

2.2 Настоящее Положение направлено на усиление материальной заинтересованности работников колледжа в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, повышении ответственности за порученный участок работы, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

2.3 Настоящее Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

2.4 Заработная плата работников состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Положением.

Расходы на оплату труда работников осуществляются в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности.

2.5 В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий

календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

— доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

— повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

2.6 Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.7 Заработная плата работников государственных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.8 Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора, приведенная в Приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

2.9 Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.10 Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждений за счет средств областного бюджета определяется министерством.

3 Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

3.1 В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-С «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

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

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

3.2 Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством РФ органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

3.3 Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

3.3.1 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются не ниже размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

3.3.2 Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников колледжа устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников образования приведены в Таблицах 1 - 3.

Таблица 1 - Должностные оклады по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1-й квалификационный уровень секретарь учебной части	7607

Таблица 2 - Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников	2-й квалификационный уровень педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	12626
	3-й квалификационный уровень воспитатель, педагог-психолог,	13242
	4-й квалификационный уровень преподаватель, руководитель физического воспитания, руководитель ОБЖ	13893

Таблица 3 - Должностные оклады по должностям руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей руководителей структурных	2-й квалификационный уровень: Руководитель контрактной службы	13595

подразделений	3-й квалификационный уровень: Заведующий методическим кабинетом, заведующий лабораторией педагогических технологий, заведующий отделом информационно - образовательных технологий, заведующий практикой, заведующий отделением	14273
---------------	--	-------

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений приведены в Таблице 4.

Таблица 4 - Размеры должностных окладов по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава	Должности профессорско-преподавательского состава:	
	1-й квалификационный уровень	11921
	2-й квалификационный уровень	12501
	3-й квалификационный уровень	13127
	4-й квалификационный уровень	13773
	5-й квалификационный уровень	14450
	6-й квалификационный уровень	15129

3.3.3 Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в Таблице 5.

Таблица 5 - Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень комендант, делопроизводитель	5071
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень лаборант, секретарь руководителя, дежурный по общежитию	5581
	4-й квалификационный уровень механик	6449
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень Специалист по кадрам, программист, электроник, юрисконсульт	6449
	2-й квалификационный уровень бухгалтер	6767
	3-й квалификационный уровень бухгалтер, экономист	7103

3.3.4 Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в Таблице 6.

Таблица 6 - Размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	4169
	1-й квалификационный разряд уборщик служебных помещений, вахтер, дворник	
ПКГ «Общеотраслевые	1-й квалификационный уровень:	

профессии рабочих второго уровня»	4-й квалификационный разряд рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4957
	4-й квалификационный разряд водитель автомобиля	5244

3.3.5 Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в Таблице 7.

Таблица 7 - Размеры должностных окладов по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой	8632
Специалист по закупкам, специалист по охране труда	6449

4 Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1 Работникам колледжа устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

— выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2 Педагогическим работникам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам, рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, устанавливаемой в соответствии с пунктом 5.10 раздела 5 настоящего Положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 5.6 раздела 5 настоящего Положения.

4.3 Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

4.3.1 Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются директором с учетом мнения первичной профсоюзной организации колледжа.

Директором проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

4.3.2 Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

4.4 Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4.1 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

4.4.1.1 Выполнение дополнительной работы на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема

работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется с обязательного согласия работника.

Инициатива о поручении работнику такой дополнительной работы может исходить как от самого работника (путем представления письменного заявления на имя директора), так и от заместителя директора или руководителя структурного подразделения (путем предоставления докладной записки на имя директора).

Поручение выполнения дополнительной работы оформляется приказом по колледжу, в котором указываются:

- вид дополнительной работы, к которой привлекается сотрудник (объем дополнительной работы в количественном измерении или перечисление дополнительных должностных обязанностей, возлагаемых на работника);
- период выполнения дополнительной работы;
- размер доплаты за выполнение дополнительной работы;
- иные существенные условия предстоящего совмещения (условие о материальной ответственности, о праве принятия управленческих решений и т.п.).

4.4.1.2 При поручении выполнения дополнительной работы на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы с работником заключается соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.4.2 В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам колледжа за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4.3 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций

Конституционного Суда РФ, изложенных в постановлении Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

4.4.4 В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

4.4.5 За работу в особых условиях труда работникам колледжа устанавливается доплата в соответствии с Таблицей 8.

Таблица 8 - Доплата за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в профессиональных образовательных учреждениях, имеющих группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании): - руководитель учреждения заместители руководителя - работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 10 5-15
2.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в образовательных учреждениях, в профессиональных образовательных учреждениях: - руководитель учреждения, заместители руководителя, - работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом	до 15 до 15

Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися -	
---	--

Примечание к Таблице 8.

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы. При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

Доплата за работу в особых условиях труда в размере до 20 процентов может устанавливаться работникам колледжа, осуществляющим профессиональную деятельность по следующим должностям:

- заместитель директора по учебно-методической работе;*
- социальный педагог.*

Конкретные размеры доплаты в указанном диапазоне определяются директором колледжа, исходя из степени занятости работников, в пределах фонда оплаты труда колледжа.

4.4.6 При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам колледжа устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей в соответствии с Таблицей 9.

Таблица 9 - Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Преподаватели – за руководство группой	до 30
2.	Преподаватели – за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
3.	Педагогические работники – за заведование учебными	до 10

	кабинетами	
4.	Работники колледжа – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: - руководитель комиссии (консилиума, объединения) - секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10
5.	Работники колледжа – за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	от 5 до 10
6.	Работники колледжа – за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: При численности аттестуемых 1-2 человека При численности аттестуемых 3-4 человека При численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
7.	Преподавателям колледжа за организацию и руководство производственной практикой (руководителям производственной практики)	до 25
8.	Работники колледжа за работу с архивом	до 25

Примечания к Таблице 9.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам колледжа, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. Доплаты за руководство группой и проверку письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в учебной группе с наполняемостью не менее 25 человек.

Для учебных групп с меньшей наполняемостью, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство (кураторство) на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам. При этом расчет доплаты за классное руководство (кураторство) ведется отдельно по каждой группе с учетом наполняемости.

Доплата за кураторство группой в колледже может устанавливаться только одному из педагогических работников. В случае необходимости кураторство в группах может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия.

4. При установлении доплаты работникам колледжа за заведование учебными кабинетами учитываются оснащенность кабинета оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

5. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам колледжа, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

6. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных учреждений, претендующих на присвоение первой и квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

7. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется с учетом требований, установленных настоящим положением. При этом размеры доплат, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда колледжа.

5 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1 Работникам колледжа могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

5.2 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

5.3 Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда при его наличии.

Для оценки результатов деятельности педагогических работников колледжа и выработки предложений по установлению им надбавки за интенсивность и высокие результаты работы создается Комиссия по мониторингу результативности и интенсивности работы педагогических работников колледжа (далее - Комиссия). Порядок работы Комиссии регулируется Положением согласно Приложению А к настоящему Положению.

5.4 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам (за исключением руководящих работников) в зависимости от результативности труда и качества работы, связанной с образовательным процессом, при наличии финансовых источников для ее выплаты.

5.4.1 Педагогические работники представляют комиссии материалы по самоанализу деятельности за отчетный период в соответствии с нижеуказанными критериями.

5.4.2 Определение размеров надбавки за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется Комиссией в зависимости от суммы баллов, набранной в соответствии с критериями оценки результативности работы педагогического работника указанными в Таблице 10.

Таблица 10 - Критерии оценки результативности работы педагогического работника

№ п/п	Направления работы	Баллы
1	2	3
I.	Научно-методическая работа	
1.	Результативность работы в научно-исследовательских структурах колледжа	1
2.	Создание учебно-методического пособия, издание учебного пособия	1
3.	Выступление преподавателей в конференциях, семинарах и т.д. различных уровней, публикации	1
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней	1-3
5.	Участие в работе коллективных педагогических проектах и объединениях	1
6.	Результативность работы классного руководителя, зав. Кабинетом (результаты конкурсов, смотров)	1-3
7.	Участие в культурно-общественной и спортивной деятельности колледжа	1
8.	Создание и ведение педагогическими работниками сайтов и (или) страниц сайтов в сети «Интернет»	1-3
II.	Подготовка студентов и результаты участия в мероприятиях	
1.	Участие в олимпиадах, НПК, конкурсах, выставках и других мероприятиях: за каждое участие; или за каждую победу	1 3
2.	Подготовка и проведение студенческих мероприятий различной направленности	1
3.	Подготовка участников чемпионата «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia)»	3 (за каждый модуль)

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы) но не более одного должностного оклада (ставки заработной платы) в месяц.

Стоимость 1 балла составляет 1% от должностного оклада (ставки заработной платы).

Решение об установлении педагогическому работнику надбавки за интенсивность и высокие результаты работы принимается директором на основе документов Комиссии по мониторингу результативности и интенсивности работы педагогических работников колледжа, содержащего оценку труда данного работника и предложения по размеру надбавки.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора.

Размер надбавки может быть уменьшен вплоть до полной отмены при изменении характера работы, наличия дисциплинарного взыскания, а также при уменьшении объема финансовых источников для ее выплаты.

5.5 Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам колледжа, в том числе директору, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

— директору – минобразованием Ростовской области в соответствии с утвержденным им порядком;

— работникам колледжа – директором исходя из профессионализма работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и при условии наличия финансовых источников для ее выплаты.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ директору колледжа, в том числе в связи со сменой директора колледжа, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям директора колледжа, главному бухгалтеру могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности колледжа на очередной финансовый год и на плановый период.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается приказом директора на определенный период, но не более одного календарного года. С целью привлечения для работы в колледже квалифицированных работников и сохранения кадрового состава рабочих и служащих, в отдельных случаях работникам, добросовестно и качественно выполняющим свои обязанности, обладающим высокой степенью профессионализма и необходимыми компетенциями, надбавка за качество выполняемых работ может устанавливаться на более длительный период.

В течение указанного периода размер надбавки может быть уменьшен вплоть до полной отмены при изменении характера работы, наличия дисциплинарного взыскания, а также при уменьшении объема финансовых источников для ее выплаты.

Заместителям директора, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается на период не более одного календарного года в размере не более размера надбавки за качество выполняемых работ,

установленного приказом Минобразования области директору колледжа, с учетом обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников колледжа, устанавливаемого в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – предельное соотношение заработной платы).

В течение указанного периода размер надбавки для заместителей директора и главного бухгалтера может быть уменьшен вплоть до полной отмены при изменении характера работы, наличия дисциплинарного взыскания, а также при уменьшении объема финансовых источников для ее выплаты.

5.6 Надбавка за выслугу лет устанавливается директору, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с Таблицей 11.

Таблица 11 - Размеры надбавки за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	10 15 20

2.	Специалисты и служащие при стаже работы (службы):	
	от 1 года до 5 лет	10
	от 5 до 10 лет	15
	от 10 до 15 лет	20
	свыше 15 лет	30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

5.7 Работникам колледжа могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

5.7.1 Премирование работников производится по результатам работы за месяц, квартал, за год (месячная премия, квартальная премия, годовая премия) или по итогам работы за иной период при обеспечении проведения особо значимых мероприятий и проектов, выполнении наиболее сложных и важных поручений (разовая премия).

Выплата премии может быть приурочена к профессиональному празднику, знаменательной дате в истории колледжа или в жизни работника.

5.7.2 Конкретные размеры премии зависят от показателей работы, а также от наличия финансовых источников для ее выплаты.

5.7.3 Премии выплачиваются из фонда оплаты труда, сформированного и утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности за счет средств областного бюджета и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.7.4 Решение о премировании работников, в том числе решение о конкретных размерах премий, принимается директором на основании обоснованных представлений заместителей директора и руководителей структурных подразделений колледжа.

В представлении указываются основания для поощрения и размеры (суммы) премий каждому работнику, рассчитанные исходя из суммы премиального фонда по соответствующему структурному подразделению (категории работников) и оценки индивидуальных результатов труда каждого работника по показателям (основаниям), указанным в подпунктах 5.7.5, 5.7.6 настоящего Положения.

5.7.5 Общими для всех работников колледжа основаниями для премирования являются:

— успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей с проявлением инициативы, творчества и самостоятельности в работе, применением современных форм и методов организации труда;

- по итогам работы в текущий месяц;
- за подготовку студентов к участию в культурно-массовых мероприятиях;
- добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- своевременное и качественное выполнения содержания работы по должности;
- к юбилейным датам со дня рождения;
- строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, требований безопасности, трудовой дисциплины и служебной этики;
- качественная подготовка и проведение различных мероприятий, в том числе участие (подготовка участников) в учебно-тренировочных сборах, смотрах, конкурсах, спартакиадах, олимпиадах, спортивных соревнованиях, конференциях, выставках, КВН, торжественных, внеклассных, культурно-массовых и в других мероприятиях;
- участие в выполнении особо важных работ, качественное и оперативное выполнение сложных заданий, поручений.

5.7.6 Основания для премирования, установленные для отдельных категорий работников, указаны в Таблице 12.

Таблица 12 - Основания для премирования, установленные для отдельных категорий работников колледжа

Категория работников	Основания для премирования
1	2
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> - достижение студентами более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; - подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня; - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ; - подготовка и проведение занятий высокого качества (в т.ч. внеклассных мероприятий); - внедрение в образовательный процесс новых технологий; - использование на занятиях здоровьесберегающих технологий; - эффективное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях); - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению

	<p>психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.); - проведение мероприятий по профилактике вредных привычек;</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа; - снижение (отсутствие) пропусков студентами занятий без уважительной причины; - снижение количества студентов, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных студентами; - снижение частоты обоснованных обращений студентов, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; - образцовое содержание кабинета; эстетические условия, оформление кабинета; - высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов и т.д.); качественное исполнение обязанностей классного руководителя (оцениваются проведенные мероприятия, участие в общественных мероприятиях) или по итогам смотра-конкурса «Лучший классный руководитель, «Лучшая группа колледжа» и т.п.
<p>Заместители директора (за исключением заместителя директора по обеспечению безопасности и административно-хозяйственной работе), заведующие отделением, педагогической практикой, методическим кабинетом</p>	<ul style="list-style-type: none"> - выполнение плана работы ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова»; - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации студентов колледжа; - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса; - участие в инновационной деятельности (проекте), ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ; - качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении колледжем (методический совет, педагогический совет, и т.п.); - сохранение контингента обучающихся; - высокий уровень организации аттестации педагогических работников колледжа; - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;

<p>Заместитель директора по обеспечению безопасности и административно-хозяйственной работе</p>	<ul style="list-style-type: none"> -обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа, в том числе обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный режим, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.п.), обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий; - обеспечение выполнения требований противопожарного режима и электробезопасности, охраны труда; - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта; - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения
<p>Главный бухгалтер</p>	<ul style="list-style-type: none"> - своевременное и качественное предоставление отчетности; - разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; - качественное ведение документации; - освоение и использование в работе средств программного обеспечения ведения бухгалтерского учета и электронного документооборота; - проведение мероприятий внутреннего контроля бухгалтерской службы; ведение учета средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; - соблюдение финансово-бюджетной дисциплины; - сложность, напряженность и интенсивность труда
<p>Работники бухгалтерии</p>	<ul style="list-style-type: none"> - своевременное и качественное предоставление отчетности; - разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; - качественное ведение документации; - освоение и использование в работе средств программного обеспечения ведения бухгалтерского учета и электронного документооборота; - проведение мероприятий внутреннего контроля бухгалтерской службы; ведение учета средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; - соблюдение финансово-бюджетной дисциплины;

Зав. библиотекой	<ul style="list-style-type: none"> -качественное и эффективное библиотечное обслуживание читателей; - высокая читательская активность студентов и преподавателей; - пропаганда чтения как формы культурного досуга; - участие в общеколледжных и иных мероприятиях; - оформление тематических выставок; - оформление читательского зала библиотеки
Специалисты и служащие	<ul style="list-style-type: none"> - своевременное и качественное предоставление отчетности; - разработка новых положений; - качественное ведение документации; - эффективная работа по укомплектованию колледжа кадрами и улучшение их качественного состава; - содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебного процесса; - подготовка оборудования, материалов техническое обслуживание торжественных, внеклассных, культурно-массовых и других мероприятий
Водители автомобиля	<ul style="list-style-type: none"> - обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; - обеспечение безопасной перевозки пассажиров; - отсутствие ДТП, нарушений ПДД
Тех. персонал	<ul style="list-style-type: none"> - проведение генеральных уборок; - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений; - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - участие в текущем и капитальном ремонте зданий и хозяйственных построек колледжа; - обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, различной аппаратуры; - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения

5.7.7 Премирование директора колледжа производится в порядке, утвержденном Минобразованием Ростовской области, с учетом целевых показателей эффективности деятельности колледжа

5.8 С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального

уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за классность водителям автомобилей.

5.9 Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

5.10 Директору и специалистам колледжа, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

- директору колледжа, заместителям директора, главному бухгалтеру, директору и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н – 20 процентов;
- иным специалистам – до 25 процентов.

5.11 Надбавка за наличие ученой степени устанавливается работникам колледжа, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки

заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с Таблицей 13

Таблица 13 - Размеры надбавки за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Директору колледжа, заместители директора учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: - при наличии ученой степени доктора наук - при наличии ученой степени кандидата наук	 25 15
2.	Иные работники: - при наличии ученой степени доктора наук - при наличии ученой степени кандидата наук	 30 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования РФ решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

5.12 Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание РФ или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти РФ.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с Таблицей 14.

Таблица 14 - Размеры надбавки за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Директор колледжа, заместители директора колледжа, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: - при наличии почетного звания «народный» - при наличии почетного звания «заслуженный» - при наличии ведомственной награды	 25 15 10

2.	Иные работники:	
	- при наличии почетного звания «народный»	30
	- при наличии почетного звания «заслуженный»	20
	- при наличии ведомственной награды	15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий РФ и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

5.13 Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей: имеющим квалификацию первого класса - в размере 25 процентов ставки заработной платы, имеющим квалификацию второго класса - в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

5.14 В целях привлечения и укрепления кадрового состава колледжа молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

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

5.16 При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

6 Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

6.1 Зарплата директора, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2 Установление должностных окладов директору колледжа, заместителям директора и главному бухгалтеру.

6.2.1 Размер должностного оклада директора колледжа устанавливается с в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, согласно Таблице 15.

Таблица 15 - Размеры должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы	24084
Образовательные учреждения II и III групп	21899
Образовательные учреждения IV группы	19908

Отнесение колледжа к группе по оплате труда директора колледжа осуществляется Минобразованием Ростовской области в установленном им порядке по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенностей деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается министерством.

6.2.2 Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада директора.

Установление должностных окладов заместителям директора и главному бухгалтеру осуществляется приказом директора исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

6.3 Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера устанавливаются:

— директору - приказом Минобразования Ростовской области в соответствии с утвержденным им порядком;

— заместителям директора и главному бухгалтеру – приказом директора в соответствии с разделом 4 настоящего Положения с учетом требований, установленных нормативными правовыми актами Минобразования Ростовской области.

6.4 Директору выплаты стимулирующего характера за счет средств областного бюджета устанавливаются приказом Минобразования Ростовской области в соответствии с утвержденным им порядком.

Заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора в соответствии с разделом 5 настоящего Положения с учетом требований, установленных нормативными правовыми актами Минобразования Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются директору по решению министерства с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя. В качестве показателя эффективности работы директору устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области). По решению министерства в числе показателей эффективности работы директора колледжа может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников колледжа в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые директору колледжа за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, производятся в соответствии с решением министерства.

6.5 Директор, заместители директора помимо основной работы имеют право осуществлять в колледже педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям).

Оплата труда директора и заместителей директора за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться директором, определяется Минобразованием Ростовской области, заместителями директора – директором, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.6 В соответствии со статьей 145 ТК РФ директору, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера колледжа и среднемесячной заработной платы работников списочного состава колледжа определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

6.6.1 Директору предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников колледжа согласно Таблице 16.

Таблица 16 - Размер предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
Свыше 100	5,0

6.6.2 Для заместителей директора и главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного директору, на 0,5.

6.6.3 По решению министерства директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для директора и не более 5,5 – для заместителей директора и главного бухгалтера.

6.6.4 Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

6.6.5 Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет директор.

7 Особенности условий оплаты труда педагогических работников

7.1 Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №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» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

7.2 Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной

нагрузки в зависимости от должности и специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки РФ № 1601.

7.3 В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

7.4 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.5 Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.6 Работники колледжа, включая руководителя и заместителей руководителя, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению преподавательской работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как руководство группой, проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой,

определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М.А.Шолохова» и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

7.7 Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю.

7.7.1 Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов преподавательской работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении.

7.7.2 Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 7.7.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников колледжа утверждается министерством.

7.7.3 В колледже учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

7.7.4 В учебную нагрузку преподавателей колледжа за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18, в группе от 21 до 25 человек – на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельного часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки преподавателю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

7.7.5 За время работы в период зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены образовательного процесса для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям 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 в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены образовательного процесса по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

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

7.8 Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам профессиональных образовательных учреждений.

7.8.1 До начала учебного года преподавателям колледжа определяется средняя месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с подпунктом 7.9.3 пункта 7.9 настоящего раздела, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

7.8.2 Средняя месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 7.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату преподавателей при тарификации, которая выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается министерством.

7.8.3 Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер средней месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

7.8.4 Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки

заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

7.8.5 Часы преподавательской работы в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося менее двух месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно.

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

7.8.6 Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения № 2 к приказу Минобрнауки России № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

7.8.7 При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися заочной формам обучения учитываются Методические рекомендации по организации учебного процесса по заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, направленные письмом Министерства образования и науки РФ от 20.07.2015 №06-846.

7.9 Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

7.9.1 Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

— за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

— за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы

в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

7.9.2 При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

7.9.3 Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- должностного оклада, ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;
- выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется для преподавателей колледжа – исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа);

7.9.4 Порядок и особенности определения почасовой оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные профессиональные программы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

7.10 При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

8 Другие вопросы оплаты труда

8.1 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 показателям, указанным в Таблице 17.

Таблица 17 – Показатели коэффициентов ставок почасовой оплаты труда для проведения учебных занятий

Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях	0,040	0,034	0,020

8.2 При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно Таблице 18.

Таблица 18 - Показатели коэффициентов ставок почасовой оплаты специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний

№ п/п	Вид работы	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,054	0,047	0,027

8.3 Директор колледжа в пределах фонда оплаты труда может привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ, и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 8.2 настоящего раздела.

8.4 Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам

педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, установленным Таблицей 4 настоящего положения, с округлением до копеек в сторону увеличения:

— для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор» (4-й квалификационный уровень);

— для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент» (3-й квалификационный уровень);

— для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель» (1-й квалификационный уровень).

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

8.5 Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда колледжа, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено министерством.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается в соответствии с приложением Б к настоящему Положению.

8.6 Работникам Колледжа может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

— директору - Минобразованием Ростовской области в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления директора;

— работникам колледжа - директором в соответствии с Положением об оказании материальной помощи ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» и с учетом мнения Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М.А. Шолохова» на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая директора, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи принимается на основании ходатайства Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова».

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников колледжа.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом колледжем.

Приложение А

Положение

о комиссии по мониторингу результативности и интенсивности работы педагогических работников колледжа

1 Общие положения

1.1 Настоящее положение определяет функции, а также порядок формирования и регламент работы комиссии по мониторингу результативности и интенсивности работы педагогических работников колледжа (далее комиссия).

1.2 Комиссия создается с целью мониторинга и оценки качества труда, осуществления процедуры объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников (кроме руководящих работников) при распределении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

1.3 Состав комиссии утверждается приказом директора ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова».

1.4 Комиссия в своей деятельности руководствуется положением по оплате труда работников ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова».

2 Задачи комиссии и функции

2.1 Осуществление оценки деятельности педагогических работников колледжа на основании материалов по самоанализу их деятельности.

2.2 Распределение надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам.

3 Состав комиссии и ход её работы

3.1 В состав комиссии входят следующие работники колледжа:

— председатель Первичной профсоюзной организации ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова»;

— заместитель директора по учебно-методической работе;

— заместитель директора по воспитательной работе;

— заведующий методическим кабинетом;

— заведующий отделом информационных образовательных технологий;

— заведующий отделением;

— лаборант (секретарь комиссии).

3.2 В состав комиссии входит нечетное число членов комиссии.

3.3 Комиссия распределяет выплаты по надбавке за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам (кроме руководящих работников).

3.4 Председатель комиссии и секретарь избираются на первом заседании комиссии.

3.5 Председатель комиссии руководит деятельностью комиссии, осуществляет приём документов, ведет их регистрацию, готовит заседание комиссии, знакомит членов комиссии с представленным материалом, приглашает других работников колледжа для консультаций.

3.6 Секретарь комиссии оформляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, протоколы заседаний комиссии с оценкой работы с указанием баллов и итоговой суммы по надбавке и другие документы по деятельности комиссии.

3.7 Члены комиссии обязаны:

- участвовать в заседаниях комиссии;
- выполнять поручения, данные председателем;
- обеспечивать объективность принимаемых решений.

3.8 Заседание комиссии осуществляется по мере необходимости.

3.9 Решение комиссии оформляется протоколами. Протокол комиссии и итоговый оценочный лист заверяется подписями всех членов комиссии присутствующих на заседании. Решения комиссии доводятся до педагогических работников.

3.10 С момента ознакомления с решением комиссии педагогические работники в течении 3 дней вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника колледжа о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.

3.11 На основании решения комиссии директор издает приказ. Приказ является основанием для начисления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам колледжа.

Приложение Б

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

директор;

заместитель директора по учебно-методической работе;

заместитель директора по маркетингу и дополнительному образованию;

заместитель директора по воспитательной работе;

заместитель директора по обеспечению безопасности и административно-хозяйственной работе;

главный бухгалтер;

заведующий отделом информационных образовательных технологий;

заведующий лабораторией педагогических технологий;

заведующий отделением;

заведующий библиотекой;

заведующий методический кабинетом;

заведующий практикой;

комендант

секретарь руководителя;

бухгалтер (экономист);

специалист по охране труда

инженер -программист (программист);

электроник;

специалист по кадрам;

юрисконсульт;

руководитель контрактной службы;

специалист по закупкам;

делопроизводитель.

<*> включая должности служащих с производными должностными наименованиями «старший» и «ведущий», или с I и II внутридолжностными категориями.