

СОГЛАСОВАНО

на общем собрании работников учреждения
"20" января 2020 г.
Протокол № ____1____



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора БПОУ ВО
"Сокольский педагогический колледж"
от "05" февраля 2020 г. № 26

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Вологодской области "Сокольский педагогический колледж"

(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области» (с последующими изменениями), Положением об оплате труда работников организаций, финансируемых из областного бюджета, осуществляющих образовательную деятельность, созданных в форме государственных учреждений области (далее- Организации), утвержденным постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099, и устанавливает порядок и размеры оплаты труда.(с изменениями).

Положение включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Организации;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда заместителей руководителя Организации;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Организации.

1.2. Система оплаты труда работников Организаций устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета» и настоящим Положением.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Организации

2.1. Работникам Организации устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории, коэффициента за категоричность и коэффициента за наличие ученой степени.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:

100 рублей – в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением образовательных организаций дополнительного профессионального образования.

2.2. Отнесение должностей работников Организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников организации, за исключением преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций – 1,22.

Размер отраслевого коэффициента для преподавателей и мастеров производственного обучения организации профессионального образования – 1,73.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Размеры коэффициентов квалификационного уровня |
|--|----------------------------|--|
| Профессии первого уровня | 1 квалификационный уровень | 1,4 |
| | 2 квалификационный уровень | 1,5 |
| Должности первого уровня | 1 квалификационный уровень | 1,60 |
| | 2 квалификационный уровень | 1,7 |
| Профессии второго уровня | 1 квалификационный уровень | 1,7 |

| | | |
|-----------------------------|------------------------------|-----|
| | 2 квалификационный уровень | 1,8 |
| | 3 квалификационный уровень | 1,9 |
| | 4 квалификационный уровень | 2,3 |
| Должности второго уровня | 1 квалификационный уровень | 1,8 |
| | 2 квалификационный уровень | 1,9 |
| | 3 квалификационный уровень | 2,1 |
| | 4 квалификационный уровень | 2,2 |
| | 5 квалификационный уровень | 2,3 |
| Должности третьего уровня | 1-5 квалификационный уровень | 1,3 |
| Должности четвертого уровня | 1-3 квалификационный уровень | 1,9 |

По должностям и профессиям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, коэффициент квалификационного уровня устанавливается работникам в одном и том же размере при выполнении одинаковой трудовой функции (имеющим одинаковые должностные обязанности).

2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

| Уровень образования | Размеры коэффициента |
|--|----------------------|
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр» | 1,25 |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр» | 1,20 |
| Начальное профессиональное образование | 1,10 |
| Основное общее образование | 1,0 |

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам Организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

должности педагогических работников (преподаватель; социальный педагог; педагог-психолог; воспитатель; методист; руководитель физического воспитания; преподаватель-организатор ОБЖ; педагог дополнительного образования
должности четвертого уровня;
должности руководителей структурных подразделений Организации;

(заведующий отделением, заведующий производственной практикой, заведующий библиотекой, начальник финансово-экономического и административного отдела)

2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

| Квалификационная категория | Размеры коэффициента для должностей педагогических работников |
|----------------------------|---|
| Высшая категория | 1,6 |
| Первая категория | 1,3 |
| | |

2.7. Размер коэффициента за наличие ученой степени:

| Ученая степень | Размеры коэффициента |
|----------------|----------------------|
| Доктор наук | 1,20 |
| Кандидат наук | 1,15 |

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со специальной оценкой условий труда.

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями)).

3.1.2. Доплата за работу по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования углубленной подготовки.

Педагогическим работникам организаций профессионального образования за работу по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования углубленной подготовки устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской

Федерации.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Работникам Организации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплаты за работу в ночное время.

Работникам Организаций устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

3.3.3. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы (согласно приказа по тарификации):

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) – в размере 5 - 15 процентов должностного оклада;

за классное руководство – в размере 10 - 60 процентов должностного оклада;

за проверку тетрадей – в размере 5 - 20 процентов должностного оклада ;

3.4. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.1; 3.2 и 3.3 рассчитываются исходя:

из должностного оклада;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплата за стаж непрерывной работы в Организации.

4.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в Организации устанавливается работникам Организации, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей служащих второго и третьего уровней, в том числе по совместительству, в следующих размерах:

| Стаж работы | Размер надбавки в процентах от должностного оклада |
|-----------------|---|
| До 3 лет | 12 |
| От 3 до 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 15 |
| От 10 до 15 лет | 20 |
| От 15 и более | 30 |

4.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы в Организации устанавливается работникам Организации, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования (заведующий отделением, заведующий производственной практикой, заведующий кабинетом, заведующий библиотекой, начальник финансово-экономического и административного отдела), относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, в следующих размерах:

| Стаж работы | Размер надбавки в процентах от должностного оклада |
|-----------------|---|
| До 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 20 |
| От 10 до 15 лет | 30 |
| От 15 и более | 40 |

4.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в пунктах 4.1.1. и 4.1.2, рассчитывается исходя:

из должностного оклада;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

4.1.4. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в Организации на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1 и 4.1.2 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организации;

время обучения работников Организаций в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организациями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

4.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.6. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем Организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.7. Стаж непрерывной работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации, с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность работы устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности Организации, утвержденные руководителем Организации, с учетом мнения представительного органа работников (Приложение 3).

Размер выплаты может определяться как в процентах от должностного оклада, от части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки

ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад, так и в абсолютной сумме и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей.

Выплаты могут осуществляться из средств:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

- полученных от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом Организации, в течении года на месяц, квартал, год и не более одного года.

4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам Организации устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Организации в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями определения размера надбавки являются показатели эффективности деятельности Организации, утвержденные руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников. (Приложение 3)

Размер выплаты может определяться как в процентах от должностного оклада, от части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад, так и в абсолютной сумме и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей.

Выплаты могут осуществляться из средств:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

- полученных от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом Организации, в течении года на месяц, квартал, год и не более одного года.

4.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за месяц,
за квартал,
за учебный год (календарный год).
Показателями премирования по итогам работы являются:
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;
качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).
На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.
Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Организации и предельными размерами не ограничивается.

5. Порядок и размеры оплаты труда заместителей руководителя Организации

5.1. Заработная плата заместителя руководителя Организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя Организации устанавливаются руководителем Организации.

5.2. Минимальный размер должностного оклада заместителя руководителя Организации:

| Должность | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
|--------------------------|---|
| Заместитель руководителя | 7 800,0 |

5.3. Должностной оклад заместителя руководителя Организации формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости Организации.

5.4. Персональный коэффициент для заместителя руководителя Организации устанавливается руководителем Организации на 0,1-0,2 ниже персонального коэффициента руководителя.

Порядок установления персонального коэффициента определяется руководителем Организации с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Организации (численности работников Организации, количества обучающихся, сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организацией).

5.5. Коэффициент уровня образования:

| Уровень образования | Величина коэффициента |
|--|-----------------------|
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр» | 1,25 |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр» | 1,20 |
| Начальное профессиональное образование | 1,10 |
| Основное общее образование | 1,0 |

5.6. Коэффициент наполняемости Организации.

5.6.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 \times (1 + \Phi / N), \text{ где:}$$

K_n - коэффициент наполняемости Организации;

Φ - фактическое количество обучающихся в Организации (по списочному составу);

N - нормативная наполняемость Организации,

$$N = \sum N_{ki} \times p_i, \text{ где:}$$

N_{ki} - норматив наполняемости i -го класса (группы);

p_i - количество i -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

5.6.2. Коэффициент наполняемости Организации на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

5.6.3. Коэффициент наполняемости Организации определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.6.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

5.7. Заместителям руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.7.1. Выплаты заместителям руководителя, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.7.1.1. Доплата заместителям руководителя, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со специальной оценкой условий труда.

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада по результатам аттестации рабочих мест (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо

вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями).

5.7.1.2. Доплата за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей в профессиональных образовательных организациях.

В профессиональных образовательных организациях доплата устанавливается заместителям руководителя, деятельность которых связана с работой с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в размере 20 процентов должностного оклада.

5.7.1.3. Доплата за работу по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования углубленной подготовки в организациях профессионального образования.

Заместителям руководителя организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования углубленной подготовки, устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.

5.7.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

За работу в местностях с особыми климатическими условиями заместителям руководителя устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.7.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Заместителям руководителя, Организации при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7.3.2. Доплата за руководство Организацией – областной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования, региональным ресурсным центром, учебным центром прикладных квалификаций, центром по работе с лицами, проявившими выдающиеся способности.

Заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок и центров, доплата устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада.

5.8. Заместителям руководителя, устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. Надбавка за стаж непрерывной работы.

5.8.1.1. Надбавка за стаж непрерывной работы заместителю руководителя, Организации устанавливается в следующих размерах:

| Стаж работы | Размер выплат в процентах от должностного оклада |
|-----------------|--|
| До 5 лет | 10 |
| От 5 до 10 лет | 20 |
| От 10 до 15 лет | 30 |
| От 15 и более | 40 |

5.8.1.2. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в Организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.8.1.1 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной) службы и муниципальной службы;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Организациях;

время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих организациях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Организациями;

13

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

5.8.1.3. Если у заместителя руководителя право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у заместителя руководителя право на назначение или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

5.8.1.4. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы заместителям руководителя производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.1.5. Стаж непрерывной работы заместителям руководителя, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации с учетом мнения представительного органа работников.

5.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы .

5.8.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах фонда оплаты труда Организации и максимальными размерами не ограничена.

Для заместителя руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом , в течение года на месяц, квартал, год и не более одного года.

Размер выплаты может определяться как в процентах от должностного оклада, так и в абсолютной сумме и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей .

Выплаты могут осуществляться из средств :

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

- полученных от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности.

5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания.

Заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие почетного звания («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

5.8.2.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Организации и максимальными размерами не ограничивается.

Размер выплаты может определяться как в процентах от должностного оклада, так и в абсолютной сумме и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей.

Выплаты могут осуществляться из средств :

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

- полученных от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности.

Для заместителя руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом, в течении года на месяц, квартал, год и не более одного года.

5.8.4. Премии по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за месяц,

за квартал,

календарный год.

Показателями премирования по итогам работы являются:

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

активное участие в развитии региональной системы образования,

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней,

рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Организации.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда государственных образовательных организаций, финансируемых из областного бюджета

6.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на кален-

дарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Организации формируется за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Организации на выполнение государственного задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда необходимо учитывать, что предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала должна составлять не более 40% фонда оплаты труда Организации.

Учредитель Организации устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Организации, а также перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому персоналу Организации.

3. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается в исключительных случаях, смерть самого работника, близких родственников

работникам Организации - по решению руководителя Организации на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;

руководителю Организации - по решению учредителя Организации на основании письменного заявления руководителя Организации.

7. Особенности оплаты труда в образовательной организации

Согласно Закона "Об образовании в Российской Федерации" № 273-ФЗ от 27.12.2012 статья 47 п.6.В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, -методическая,подготовительная,организационная,диагностическая,работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных,физкультурно-оздоровительных,спортивных,творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным ак-

том организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 20.07.2011 № 603 и регулируются приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22 декабря 2017 года № «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Указанным постановлением для преподавателей не установлена продолжительность рабочего времени, а предусмотрены нормы часов учебной (преподавательской) работы, которые работник должен отработать 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

Указанные нормы часов преподавательской работы являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, за которые производится дополнительная оплата соответственно получаемому должностному окладу в одинарном размере.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов (36 часов в неделю – для педагогических колледжей).

Порядок расчета заработной платы преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия, которые состоят в следующем.

а) преподавателям педагогических колледжей объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательной организации по согласованию с коллективом. Руководитель несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется департаментом образования области, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), – самой образовательной организацией.

Учебная нагрузка преподавателям колледжа, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на

очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим на период нахождения работника в этом отпуске.

Месячная заработная плата преподавателей колледжа, определяется путем деления должностного оклада на норму часов педагогической нагрузки и умножается на фактическую нагрузку.

Установленная при тарификации преподавателям колледжа, заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация преподавателей колледжа, производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

За время работы в период каникул студентов, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для студентов, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и 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 при тарификации заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Руководители образовательных организаций в пределах имеющихся средств вправе привлекать для проведения учебных занятий со студентами высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

| Контингент обучающихся | Размеры коэффициентов | | |
|--|------------------------------|-----------------------------|--|
| | профессор, доктор наук | доцент, кандидат наук | Лица, не имеющие ученой степени |
| Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов | 0,10 | 0,08 | 0,05 |
| Студенты | 0,13 | 0,10 | 0,05 |
| Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов | 0,15 | 0,13 | 0,08 |

В ставки почасовой оплаты определяются исходя их минимального размера должностного оклада по профессиональной квалификационной группе «должности профессорско-преподавательского состава, должностей педагогических работников»

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

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

б) Следующим категориям работников выплачивается должностной оклад исходя из продолжительности рабочей недели.

36 часов – педагогам-психологам, педагог дополнительного образования, методистам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожакам, инструкторам по труду, руководителям физического воспитания образовательных учреждений среднего профессионального образования, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) среднего профессионального образования, воспитателям учреждений среднего профессионального образования.

24 часа – музыкальным работникам, концертмейстерам.

20 часов – учителям-дефектологам, учителям-логопедам.

Преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности:

должностные оклады выплачиваются за 36 часов работы в неделю с учетом ведения преподавательской работы непосредственно по курсу ОБЖ в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год);

при объеме преподавательской работы по курсу ОБЖ менее 5 часов в неделю (180 часов в год) оплата производится в размере 0,5 должностного оклада с продолжительностью рабочей недели 18 часов.

Руководителям физического воспитания должностные оклады выплачиваются за 36 часов работы в неделю с учетом ведения преподавательской работы в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год).

40 часов – для других категорий работников.

СОГЛАСОВАНО
на общем собрании
работников учреждения
БПОУ ВО «Сокольский педагогический
колледж»

Протокол № 2
14 апреля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор БПОУ ВО

«Сокольский педагогический
колледж»

Н.Л.Тиранова

Приказ № 76 от 14.04.2022г.



**Изменения
в Положение об оплате труда работников бюджетного
профессионального образовательного учреждения Вологодской области
"Сокольский педагогический колледж"**

В соответствии с п.11.2. Протокола расширенного заседания Совета ректоров вузов Вологодской области с участием Губернатора области О.А.Кувшинникова от 09.12.2021 года и поручения Губернатора области СОВ.01-258/21 внести **следующие изменения:**

- в Приложение 3 Положения (Условия осуществления выплаты, показателей и критериев эффективности) по должности Заместитель директора по воспитательной работе в выплаты «За интенсивность и высокие результаты» включить п. «Доля выпускников колледжа, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям не менее 70%», размер выплаты при достижении её условий – до 10%;
- в Приложение 3 Положения (Условия осуществления выплаты, показателей и критериев эффективности) по должности Заместитель директора по учебной работе в выплаты «За интенсивность и высокие результаты» включить п. «Доля выпускников колледжа, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям не менее 70%», размер выплаты при достижении её условий – до 10%;
- в Приложение 3 Положения (Условия осуществления выплаты, показателей и критериев эффективности) по должности Преподаватель (педагогический работник) в выплаты «За интенсивность и высокие результаты» включить п. «Доля выпускников колледжа, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям не менее 70%», размер выплаты при достижении её условий – до 10%.