

Приложение 1
к Коллективному договору
ГАПОУ СО «НТПК № 1»
на 2024-2027 годы

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«НИЖНЕТАГИЛЬСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ № 1»

Первичная профсоюзная организация
ГАПОУ СО «НТПК № 1»
общероссийского Профсоюза образования
Председатель _____
Кудрявцева Т.М.

Директор ГАПОУ СО «НТПК № 1»

Никокошева Н.Г.

«28» июня 2024 г.

«28» июня 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного автономного
профессионального образовательного учреждения Свердловской области
«Нижнетагильский педагогический колледж № 1»

Рассмотрено и утверждено на общем собрании работников
ГАПОУ СО «НТПК № 1»
Протокол № 2 от «28» июня 2024 г.

г. Нижний Тагил
2024 г.

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение применяется при исчислении заработной платы работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Нижнетагильский педагогический колледж № 1» (далее – Колледж).

2. Заработная плата работников Колледжа устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующим в Колледже системой оплаты труда. Система оплаты труда в Колледже устанавливается на основе настоящего положения (являющегося приложением к коллективному договору), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

3. Фонд оплаты труда в Колледже формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой Колледжу на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание Колледжа утверждается директором государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Нижнетагильский педагогический колледж № 1» (далее - директор) по согласованию с Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и включает в себя все должности служащих (рабочих) Колледжа в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Колледжа, определяются в соответствии с уставом Колледжа и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников Колледжа, устанавливается с учетом:
- 1) ЕТКС;
 - 2) номенклатуры должностей;
 - 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
 - 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
 - 5) профессиональных квалификационных групп;
 - 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
 - 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;

8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников колледжа.

7. При определении размера оплаты труда работников Колледжа учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников государственных организаций;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников Колледжа предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников Колледжа производится:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Директор:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением, в соответствии с которыми определяется размер должностных окладов, педагогических ставок работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Колледже помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работниках;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Колледжа.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Колледже педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в Колледже для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по

совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других государственных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации при условии, что педагогические работники, для которых Колледж является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда работников Колледжа

15. Оплата труда работников Колледжа включает в себя:

1) размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы педагогического работника по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего положения.

16. Колледж в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогического работника, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы педагогического работника Колледжа устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов, должностных окладов, педагогических ставок.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от условий, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Колледж имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Колледж имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

19. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогического работника Колледжа, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008

№ 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», с учетом Постановления Правительства Свердловской области от 27.09.2018 № 646-ПП "О внесении изменений в постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП "Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области".

20. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1, 2, 3 к настоящему положению.

21. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации 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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

22. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

23. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Должности служащих» установлены в приложении № 4 к настоящему положению.

24. Размер должностного оклада заместителя главного бухгалтера устанавливается на 10–30 процентов ниже должностного оклада главного бухгалтера.

Конкретный размер должностного оклада устанавливается в соответствии с приказом директора, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

25. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников (далее – медицинские работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

26. Размер должностного оклада по профессиональной квалификационной группе медицинских работников установлен в приложении № 5 к настоящему положению.

27. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры (далее – работники культуры) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

28. Размер должностного оклада по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры установлен в приложении № 6 к настоящему положению.

29. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

30. Размер окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных профессий рабочих установлены в приложении № 7 к настоящему положению.

31. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, медицинским работникам, работникам культуры, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

Глава 4. Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера

32. Размер, порядок и условия оплаты труда директора Колледжа устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

33. Оплата труда директора, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

34. Размер должностного оклада директора определяется в трудовом договоре.

35. Размер должностного оклада директора колледжа определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям государственных организаций, утвержденной Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

При установлении должностного оклада директору колледжа предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Министерством образования и молодежной политики Свердловской области

36. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области исходя из особенностей типов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы соответствующих заместителей директора и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для

целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера колледжа и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

При установлении должностного оклада директору колледжу предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

37. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада директора, установленного в соответствии с пунктом 34 настоящего положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 35 настоящего положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа устанавливается в соответствии с приказом директора с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников.

38. Директору, заместителям директора при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для директора – Министерством образования и молодежной политики Свердловской области;

для заместителей директора – коллективным договором, трудовым договором, приказом директора.

39. Заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора и главному бухгалтеру принимается директором.

40. Стимулирование директора, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности директора, на основании положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области.

Глава 5. Компенсационные выплаты

41. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы педагогического работника Колледжа при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Колледжа, утвержденного на соответствующий финансовый год.

42. Для работников Колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) 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).

43. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к должностному окладу, педагогической ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

44. Всем работникам Колледжа выплачивается районный коэффициент 15% к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

45. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Колледжа при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

46. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за кураторство группы, проверку письменных работ, заведование: кафедрами, кабинетами, творческими и рабочими группами, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию спортивно-оздоровительной и художественной деятельности студентов, выполнение функций координатора, куратора проекта, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации, за работу со студентами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за работу с сотрудниками и студентами состоящими на учете прибывающих в запасе и подлежащих воинскому учету, за освоение новых компьютерных технологий и программ, за погрузочно-разгрузочные работы, за решение вопросов по социальному страхованию, организацию профсоюзной работы, за организацию и ведение торгов и котировок, за работу по профессиональной ориентации.

Размеры доплат и порядок их установления определяются в приложении № 10 к данному положению.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

48. Преподавателям Колледжа за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливается доплата к ставке заработной платы педагогического работника. Приложение № 9 к данному положению.

49. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются приказом директора в соответствии с настоящим положением с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

50. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые должностные оклады, ставки заработной платы педагогического работника и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы педагогического работника.

51. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых колледжем услуг, колледж вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

52. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их назначения устанавливаются коллективным договором, настоящим положением, трудовыми договорами с учетом разработанных критериев оценки эффективности труда работников Колледжа в пределах объема субсидии, а также средств от приносящей доход деятельности. Приложение № 11.

53. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

54. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

55. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных средств, директор вправе приостановить, уменьшить либо отменить выплаты стимулирующего характера.

56. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Колледжа.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, количественных результатов подготовки студентов, в том числе к государственной итоговой аттестации, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и

средств Колледжа, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Колледжа.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда в порядке, установленном настоящим положением, трудовым договором. Приложение № 11.

57. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный».

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику в соответствии с настоящим положением. Приложение № 11.

58. К выплатам за стаж непрерывной работы относятся выплаты, учитывающие стаж работы в колледже. Приложение № 11.

59. К премиальным выплатам относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, учебный семестр, год) на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Колледжа. Приложение № 12.

60. Премирование определяется с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

61. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

62. В целях социальной защищенности работников Колледжа и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора Колледжа применяется единовременное премирование работников:

- 1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
- 7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- 8) за высокие достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- 9) за выполнение особо важных и (или) срочных работ;

63. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются настоящим положением Колледжа, приказом директора с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников. Приложение № 13.

64. Директор вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи установлены положением о материальной помощи работникам Колледжа.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ГАПОУ СО «НТПК № 1»

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

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	секретарь учебной части	11 382-00

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов, ставка заработной платы педагогического работника
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог; педагог-организатор.	11 825-00
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог.	11 825-00
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший методист; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	12 447-00

Примечание. При установлении размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности педагогическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленном в приложении № 8.

**Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий очным отделением; заведующий заочным отделением.	17 003-00

**Профессиональная квалификационная группа
«служащих»**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой; заведующий общежитием, заведующий производством	17 003-00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	архивариус; секретарь; комендант; кассир.	11 382-00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант.	11 382-00
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; экономист; специалист по ОТ; инженер по энергосбережению; программист; специалист по кадрам; системный администратор; юрисконсульт, инженер-энергетик, инженер-электроник, документовед.	14 255-00

**Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
4 квалификационный уровень	фельдшер.	14 255-00

Примечание. При установлении размеров должностных окладов предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности медицинским и фармацевтическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленном в приложении № 8.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников ГАПОУ СО «НТПК № 1»

**Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры**

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
библиотекарь	14 255-00

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений; уборщик территории, гардеробщик	7 140-00
	кладовщик; кухонный рабочий	8 508-00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	плотник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.	11 382-00
	водитель, повар	14 255-00

ПОРЯДОК

повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогического работника, отдельных категорий работников колледжа, за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности

1. Настоящий порядок применяется при исчислении заработной платы педагогических, медицинских работников, работников культуры.

2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников колледжа, прошедших аттестацию повышаются в следующих размерах:

1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3) работникам, выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившегося по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (пункт 3.5.7 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 г.г.), – на 20 процентов;

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

3. Указанные повышения образуют новые размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к должностному окладу, педагогической ставке, в пределах фонда оплаты труда колледжа, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников, увеличенных в соответствии с пунктом 2 настоящего порядка.

4. При занятии директором колледжа педагогических должностей повышение размеров должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

5. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышение к должностному окладу, ставка заработной платы педагогического работника, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

6. После истечения срока действия первой, высшей категории, соответствия занимаемой должности, педагогическому работнику сохраняются повышение к должностному окладу, ставке заработной платы педагогического работника установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в Колледже системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих

случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

7. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

8. В случаях, когда работникам, предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум и более основаниям с учетом повышений, предусмотренных Положением об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Нижнетагильский педагогический колледж № 1», абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

ПОРЯДОК
установления доплаты к ставкам заработной платы педагогическим работникам
преподавателям колледжа, за выполнение работ в условиях, отличающихся от
нормальных

1. Настоящий порядок применяется при установлении доплаты к ставкам заработной платы педагогическим работникам колледжа, за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных.

2. Доплаты к ставкам заработной платы педагогическим работникам колледжа за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, относятся к компенсационным выплатам и устанавливаются в соответствии с настоящим порядком.

3. Педагогическим работникам реализующим образовательные программы, предусматривающие углубленную подготовку устанавливается доплата - 15 % к ставкам заработной платы педагогических работников.

Конкретный перечень педагогических работников, которым устанавливается доплата к ставкам заработной платы педагогических работников согласно данному пункту, определяется директором колледжа в зависимости от количества реализуемых учебных часов углубленной подготовки, предусмотренной образовательной программой, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации;

4. Доплата к ставкам заработной платы педагогических работников за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных не образует новые ставки заработной платы педагогических работников и не учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат.

5. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам - на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам - на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат определяется директором в зависимости от объема выполняемой работы, не входящей в должностные обязанности по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

6. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

7. В случаях когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

8. Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Порядок установления выплат, доплат компенсационного характера

1. Выплата за совмещение должностей устанавливается работнику Колледжа при выполнении им дополнительной работы по другой должности в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 200%.

2. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же должности. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 200%.

3. Доплата за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

3.1. За кураторство группы - до 30% от ставки заработной платы педагогического работника.

При определении доплаты за кураторство группы учитываются следующие показатели деятельности:

- результаты рейтинга активности группы – до 10%;
- сохранение контингента - до 5%;
- посещаемость, успеваемость студентов - до 5%;
- ведение учебной и аналитической документации - до 5%;
- создание благоприятного психологического климата в группе - до 5%.

3.2. За проверку письменных работ – за 25 % фактического количества часов дисциплины преподавателям русского языка, литературы, математики, иностранного языка - до 15% от ставки заработной платы педагогического работника;

3.3. За заведование кафедрами - до 100% от ставки заработной платы педагогического работника.

При определении доплаты за заведование кафедрой учитываются следующие показатели деятельности:

- ведение планирующей и аналитической документации - до 10%;
- участие в инновационной деятельности колледжа - до 30%;
- насыщение образовательно-событийной среды колледжа - до 10%;
- показатели освоения образовательных программ по результатам промежуточной и итоговой аттестации студентов - до 30%;
- сохранность контингента студентов - до 10%;
- взаимодействие с социальными партнерами и работодателями по проблемам развития содержания образования - до 10%;

3.4. За заведование кабинетами - до 30% от ставки заработной платы педагогического работника.

При определении доплаты за заведование кабинетом учитываются следующие показатели деятельности:

- учебно-методическое обеспечение образовательного процесса в кабинете – до 10%;
- ведение документации кабинета – до 10%;

– поддержание необходимых санитарно-гигиенических и эстетических условий функционирования кабинета – до 10%;

3.5. За руководство центрами, творческими и рабочими группами, выполнение функций координатора, куратора проекта - до 100%.

3.6. За проведение работы по дополнительным образовательным программам (кружки, факультативы, секции) – до 100%;

3.7. За работу по осуществлению спортивно-оздоровительной деятельности – до 100%;

3.8. За работу по осуществлению художественно-эстетической деятельности студентов – до 100%;

3.9. За работу со студентами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей – до 100%;

3.10. За работу с сотрудниками и студентами состоящими на учете прибывающих в запасе и подлежащих воинскому учету – до 100%;

3.11. За освоение новых компьютерных технологий и программ – до 100%;

3.12. За погрузочно-разгрузочные работы – до 100%;

3.13. За решение вопросов по социальному страхованию – до 100%;

3.14. За организацию профсоюзной работы – до 100%;

3.15. За работу по осуществлению и ведению торгов и котировок – до 100%;

3.16. За организацию, за работу по осуществлению по профессиональной ориентации – до 100%;

3.17. За подготовку и проведение государственной итоговой аттестации – до 100%.

4. Предельный объем дополнительно оплачиваемых часов за некоторые виды педагогической деятельности:

а) Работа во время промежуточной аттестации студентов:

экзамен	до 1/3 академического часа на студента;
экзамен (квалификационный) экзамен по профессиональному модулю	до 1/2 академического часа на студента;
передача экзамена студентам, получившего неудовлетворительную отметку	до 1/3 академического часа на студента;

б) Руководство курсовыми работами (проектами), ВКР студентов:

руководство курсовыми работами первого курса	до 6 академических часов на студента дневного отделения; до 4 академических часов на студента заочного отделения.
руководство курсовыми работами второго курса	до 6 академических часов для студентов дневного и заочного отделения.
участие в работе комиссии по защите курсовых работ	до 1/3 академического часа на студента.
руководство выпускной квалификационной работой (ВКР)	до 20 академических часов на студента.
консультации по отдельным частям (вопросам) ВКР	до 3 академического часа на студента.
участие в работе комиссии по предзащите ВКР	до 1/3 академического часа на студента.
рецензирование ВКР	до 5 академических часов.

в) Работа в составе государственной экзаменационной комиссии за фактически отработанное время, но не более:

защита ВКР	1 академический час на студента.
------------	----------------------------------

государственный экзамен (в том числе в виде демонстрационного экзамена)	1 академический час на студента.
---	----------------------------------

г) Рецензирование домашних контрольных работ на заочном отделении:

по общепрофессиональным и междисциплинарным курсам	до 0,75 часа за контрольную работу.
математическим, общественно-научным, по учебным дисциплинам общегуманитарного, социально-экономического циклов	до 0,5 часа за контрольную работу.

5. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается до 200%.

6. Доплата за исполнение обязанностей по функциональным обязанностям, не предусмотренным штатным расписанием Колледжа, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором - до 200 %.

7. Доплата за соблюдение санитарно гигиенических условий, в том числе по уборке туалетов и чистке мусорных баков (в зависимости от количества убираемых объектов на участке) - до 100%.

ПОРЯДОК выплат стимулирующего характера работникам колледжа

1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях материального стимулирования труда работников колледжа (кроме директора) (далее – работники), повышения их материальной заинтересованности в качественных результатах своего труда.

2. Стимулирующие выплаты работникам колледжа не образуют новые должностные оклады, ставки заработной платы педагогического работника и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу, педагогической ставке заработной платы.

3. Работникам колледжа, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера за качество работ

4. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к должностным окладам, ставкам заработной платы педагогического работника:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» – 20 процентов;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» – 50 процентов.

5. Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю государственного учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю государственного учреждения или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется директору колледжа с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Выплаты стимулирующего характера за стаж работы

6. Работникам колледжа, имеющим стаж работы (выслугу лет) в колледже, по решению директора могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 5 до 10 лет — до 5 процентов;
свыше 10 лет — до 10 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными организациями на оплату труда

работников.

6.1. Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) по специальности в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей (далее — стаж непрерывной работы) является трудовая книжка (электронная трудовая книжка) и (или) трудовой договор.

6.2. При установлении работникам колледжа ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном колледже.

В случаях, предусмотренных настоящим приложением, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

6.3. В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам колледжа, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в:

организациях, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей, всех форм собственности (далее - организации);

исполнительных органах государственной власти Свердловской области, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей (далее — органы власти).

6.4. Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику колледжа при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что, перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6.5. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику колледжа при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

6.6. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику колледжа при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

6.7. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

6.8. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти: .

1) зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных

работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

6.9. Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении) при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

6.10. Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

6.11. Под работой по специальности в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей понимается работа:

1) на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2) на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3) на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя; комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по делам несовершеннолетних органов внутренних дел;

4) время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию.

6.12. Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется директору с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации по согласованию с профсоюзным органом.

7. Исчисление стажа непрерывной работы работников колледжа производится 1 раз в год, по состоянию на 1 сентября текущего года.

Критерии оценки интенсивности и высокие результаты работы

8. Критерии оценки труда педагогических работников для определения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы,

устанавливаемых в размере до 100% к должностному окладу, ставке заработной платы педагогического работника:

- стабильные результаты освоения студентами УД, УП, дисциплин МДК,
- подготовка победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня,
- разработка программ опережающей профессиональной подготовки (по реализуемым ООП СПО);
- разработка и реализация мероприятий в рамках реализации федеральных и региональных проектов;
- системное повышение квалификации, участие в профессиональных конкурсах, формах;
- выполнение особо важных, срочных и других работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и имидж колледжа;

9. Критерии оценки труда главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера для определения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаемых в размере, устанавливаемых в размере до 100% к должностному окладу.

Результаты финансово-хозяйственной деятельности:

- качественное выполнение показателей мониторинга;
- целевое использование бюджетных средств;
- развитие приносящей доход деятельности (наличие доходов не менее 10% от бюджетных расходов);
- отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности;
- соблюдение сроков представления установленной отчетности.

10. Критерии оценки труда заместителя директора по развитию содержания образования, заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по социально педагогической и воспитательной работе для определения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаемых в размере, устанавливаемых в размере до 100% к должностному окладу.

Эффективность развития образовательного учреждения:

- выполнение государственного задания, контрольных цифр приема;
- качественное выполнение показателей федеральных мониторингов;
- выполнение задач, определенных Программой развития колледжа, годовым планом работы;
- внедрение инновационных программ и проектов;
- результативность контроля за качеством образовательного процесса, аналитической деятельности;
- качественное и своевременное ведение отчетной документации;

11. Критерии оценки труда заведующего административно-хозяйственной отдела для определения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаемых в размере, устанавливаемых в размере до 70% к должностному окладу:

- обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности работы оборудования и систем обеспечения колледжа;
- выполнение показателей федерального мониторинга и мониторинга МОиПО СО;
- качественное и своевременное ведение отчетной документации, своевременное предоставление установленных документов;
- полное и качественное материально-техническое, хозяйственное обеспечение колледжа;
- сохранность ресурсов, рациональное использование материалов и финансовых средств;
- результативность контроля за подчиненными по направлениям работы отдела.

12. Критерии оценки труда руководителей структурных подразделений для определения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаемых в размере, устанавливаемых до 100% к должностному окладу:

-выполнение задач, определенных Программой развития колледжа, годовым планом работы;

-осуществление мониторинга по своему направлению деятельности;

-результативность деятельности подчиненных в структурном подразделении;

-качественная реализация планов подразделения.

13. Критерии оценки труда учебно-вспомогательного персонала, служащих, медицинских работников, работников культуры для определения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаемых в размере, устанавливаемых до 100% к должностному окладу:

-достижение высоких количественных результатов, значимых для колледжа;

-выполнение особо важных, срочных и других работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и имидж колледжа;

-интенсивность выполняемых работ, значимых для эффективности деятельности колледжа;

-качественное и своевременное ведение отчетной документации;

14. Критерии оценки труда рабочих для определения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливаемых в размере, устанавливаемых до 100% к должностному окладу:

-достижение высоких результатов, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работ систем обеспечения деятельности колледжа;

-выполнение особо важных, срочных и других работ, повышающих эффективность деятельности, авторитет и имидж колледжа;

-интенсивность выполняемых работ, значимых для эффективности деятельности колледжа;

-бережное отношение к используемому инструменту, инвентарю, оборудованию.

15. Стимулирующие выплаты работникам не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

16. Работникам, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

ПОРЯДОК
премиальных выплат устанавливаемых по итогам работы за определенный
период времени (месяц, квартал, учебный семестр, год)

1. Показатели и критерии оценки для осуществления премиальных выплат, устанавливаемых по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, учебный семестр, год):

- обеспечение качественных условий реализации образовательного процесса;
- высокие результаты освоения студентами основных профессиональных образовательных программ;
- результативность в инновационной и проектной деятельности;
- высокие результаты по повышению авторитета и имиджа колледжа;
- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей по выполнению государственного задания и уставной деятельности Колледжа;
- инициатива, творчество и применение современных форм и методов по выполнению государственного задания и уставной деятельности Колледжа;
- качественная подготовка и проведение мероприятий связанных с выполнением государственного задания и уставной деятельности Колледжа;
- особый режим работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения) связанных с выполнением государственного задания и уставной деятельности Колледжа.

2. Основанием для рассмотрения вопроса о премировании по итогам работы за определенный период:

- заместителей директора, главного бухгалтера и иных сотрудников, подчиненных директору непосредственно, принимается решением директора;
- руководителей структурных подразделений Колледжа, принимается по представлению заместителей директора;
- остальных работников колледжа, по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений.

3. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется в соответствии с приказом директора с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников.

ПОРЯДОК единовременного премирования работников колледжа

1. В целях социальной защищенности работников Колледжа и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора применяется единовременное премирование работников:

-при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации – до 200% должностного оклада (ставки заработной платы);

-при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации – до 200% должностного оклада (ставки заработной платы);

-при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области – до 100% должностного оклада (ставки заработной платы);

-в связи с празднованием Дня учителя – до 70% должностного оклада (ставки заработной платы);

-в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) – до 100% должностного оклада (ставки заработной платы);

-при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости – до 100% должностного оклада (ставки заработной платы);

-при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением – до 100% должностного оклада (ставки заработной платы);

-за высокие достижения в осуществлении профессиональной деятельности – до 100% должностного оклада (ставки заработной платы);

-за выполнение особо важных и (или) срочных работ – до 200% должностного оклада (ставки заработной платы);

2. Основанием для рассмотрения вопроса о единовременном премировании:

-заместителей директора, главного бухгалтера и иных сотрудников, подчиненных директору непосредственно, принимается решением директора;

-руководителей структурных подразделений Колледжа, принимается по представлению заместителей директора;

-остальных работников Колледжа, по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений.

3. Единовременное премирование осуществляется в соответствии с приказом директора с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации работников.