

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации работников и студентов ГАПОУ «ВСПК» Волгоградской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ

М.Г. Извекова

03 сентября 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский социально-педагогический колледж»

А.С. Калинин

03 сентября 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский социально-педагогический колледж»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградской области от 06.03.2009г. №1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», приказом комитета образования и науки Волгоградской области № 54 от 19.04.2016г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области», приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 24 августа 2016 года № 90 «О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области»», приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 17 октября 2017 года № 105 «О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области», приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 20 февраля 2018 года № 14 «О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области», приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23 августа 2018 года № 113 «О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области», приказом комитета образования и науки Волгоградской области № 49 от 05.04.2016г. «Об утверждении Порядка установления должностных окладов руководителей государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области» и другими законодательными и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников ГАПОУ «ВСПК» (далее - Колледж), подведомственного комитету образования и науки

Волгоградской области (далее - учредитель), и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников Колледжа;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера

Колледжа;

- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников Колледжа включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам Колледжа устанавливается в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

1.6. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется на календарный год, исходя из объема средств областного бюджета и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным Учредителем.

1.7. Оплата труда работников Колледжа, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке и размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.8. Индексация заработной платы работников Колледжа осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области,

При индексации (увеличение) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Основные условия оплаты труда работников Колледжа.

2.1. Размеры должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников колледжа устанавливаются в соответствии с приложением 1 к Положению об оплате труда работников ГАПОУ «ВСПК».

2.2. Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Для преподавателей колледжа размер почасовой оплаты труда определяется путем деления должностного оклада (ставки) заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Для концертмейстеров колледжа размер почасовой оплаты труда определяется путем деления должностного оклада (ставки) заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (96 часа).

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) (ставок) заработной платы работников устанавливаются руководителем Колледжа с учетом:
размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера Колледжа), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочего первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции при выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативно-правовыми актами Администрации Волгоградской области.

2.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников:

2.6.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за одну ставку норму часов педагогической работы в неделю.

2.6.2. Тарификация преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.6.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или этого периода работники привлекаются к другим видам работ.

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

2.7. До начала учебного года средняя месячная плата, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, преподавателей Колледжа определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 месяцев.

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

2.8. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная оплата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки,

приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата на неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов почасовым ставкам.

2.9. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

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

2.10. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством, преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и так далее), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в Колледже учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата в случаях, указанных в настоящем пункте уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с настоящим Положением.

2.11. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и так далее), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

2.12. В профессиональных образовательных организациях изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

2.13. В организациях среднего профессионального образования с индивидуальными формами обучения тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодия.

За часы преподавательской, концертмейстерской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей и концертмейстеров производится из расчета

100 процентов их часовой тарифной ставки при условии нахождения педагогического работника на рабочем месте.

2.14 Учебная нагрузка распределяется директором Колледжа с учетом мнения профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

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

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не устанавливается.

2.16. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей Колледжа ограничивается верхним пределом 1440 часов в год.

2.17. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Колледже:

-директором Колледжа - определяется учредителем;

-другими работниками, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора Колледжа) - определяется директором Колледжа.

2.18. Учебная (преподавательская) работа директора Колледжа по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

2.19. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.20. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при ее распределении на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в этом отпуске.

2.21. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

2.22. Преподавателям профессиональных образовательных организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.23. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.23.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Колледжа применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

при оплате за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

2.23.2 Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной

(месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.23.3 Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате Колледжа, помимо работы в должностях профессорско-преподавательского состава по совместительству могут выполнять дополнительную педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

2.23.4. Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным в пункте 2.1. настоящего Положения.

2.24. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

2.24.1. За педагогическими и другими работниками организации при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем Колледжа или органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющими управление в сфере образования), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не принимается.

2.24.2. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.24.3 Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристических походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

2.24.4. В случае необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристических походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В Колледже педагогическим и другим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и по совместительству.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель обязуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанный с совмещением профессий (должностей) увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, а последующие часы – в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) (ставки) за каждый час работы в ночное время.

Выплата за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах:

№п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (%)
1	За проверку письменных работ: преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); преподавателям по иностранному языку родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии, сольфеджио, элементарной теории музыки и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной- пропорционально количеству учащихся);	до 10 % пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки до 5 % пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2	За классное руководство: в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся).	до 20 % от оклада (должностного оклада), ставки
3	За заведование (руководство) заочным отделением, кабинетами, производственной практикой, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, кафедрами	до 10 % от оклада (должностного оклада), ставки

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за качественно выполненную работу в Колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
 - а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;
 - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;
- 2) выплата за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
 - б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;
 - в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу), ставки без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставки, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации:

4.4.1. Надбавка за интенсивность: за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения; за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день);

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника колледжа.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом директора колледжа по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории до 20 процентов;

при наличии первой квалификационной категории до 10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("В", "С", "D", "Е").

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "В", "С", "Е" или "D".

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "В", "С", "D" и "Е".

4.5.3. Надбавка на наличие ученой степени:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

4.5.4. Надбавка за наличие почетного звания:

при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный" - до 50% оклада (должностного оклада) (ставки);

"Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации - до 30% оклада (должностного оклада) (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.6. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается работнику в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 3 процента;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 8 процентов;
- свыше 15 лет - 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 2008г. № 1686-ОД «О библиотечном деле в Волгоградской области».

4.8. Премияльные выплаты:

4.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.2. Премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам

единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременные премии (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением). Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающим 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Срок, на который работникам колледжа устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам.

4.9.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество устанавливаются сроком не более одного года приказом директора колледжа на основании протокола заседания экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам колледжа.

4.9.2. Стимулирующие выплаты конкретному работнику могут быть снижены или отменены по итогам работы за текущий период в соответствии с показателями, понижающими размер стимулирующих выплат, за неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

4.9.3. Оценка показателей эффективности деятельности работников проводится не менее двух раз в течение текущего года не позднее 10 сентября для установления выплат стимулирующего характера работникам на новый учебный год. И не позднее 20 января для пересмотра установленных выплат. На заседаниях ПЦК, кафедр, других структурных подразделений колледжа рассматриваются отчеты о деятельности работников, отражающие достигнутые результаты за отчетный период. Руководители структурных подразделений предоставляют отчетный материал на рассмотрение экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам колледжа. По результатам анализа предоставленных материалов экспертная комиссия по колледжу составляет итоговый оценочный лист и определяет количество баллов в соответствии с утвержденными критериями по каждому работнику, устанавливает денежный вес одного балла, выраженного в процентах, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. На основании протокола заседания комиссии издается приказ директора колледжа об установлении стимулирующих выплат работникам в

соответствии с критериями и целевыми показателями оценки эффективности и результативности деятельности.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются колледжем по согласованию с учредителем (Приложение 2).

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.12. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию) для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более – от оклада (должностного оклада), ставки.

5. Условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда директора колледжа устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Соотношение средней заработной платы директора колледжа и средней заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней 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.

Предельное соотношение средней заработной платы директора колледжа и средней заработной платы работников колледжа определяется:

при штатной численности менее 2500 единиц - в кратности 5;

при штатной численности от 2500 единиц и более - в кратности 8.

5.4. Должностной оклад директора колледжа устанавливается учредителем в зависимости сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностного оклада директору колледжа определяется нормативным правовым актом учредителя, согласованным в установленном порядке.

Размер должностного оклада директора колледжа не должен превышать предельный размер должностного оклада директора колледжа, равный 95 процентам ежемесячного оклада руководителя органа исполнительной власти Волгоградской области, по состоянию на 30 августа 2017 г.

Предельный размер должностного оклада директора колледжа, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников колледжа (в том числе директора

колледжа), проведенной после его установления.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей директора колледжа, главного бухгалтера колледжа устанавливаются исходя из штатной численности работников колледжа: при штатной численности работников колледжа менее 60 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада директора колледжа; от 60 и более - на 15 процентов ниже должностного оклада директора колледжа.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей директора колледжа и главного бухгалтера устанавливаются директором колледжа.

При установлении должностных окладов заместителей директора колледжа, главного бухгалтера их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Выплаты компенсационного характера директору колледжа устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных настоящим Положением.

Выплаты компенсационного характера заместителям директора колледжа и главному бухгалтеру устанавливаются директором колледжа в размере и на условиях, определенных настоящим Положением.

5.6. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру колледжа могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера директору колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру колледжа (за исключением надбавки за общий трудовой стаж, за выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно – управленческая (финансовая) работа;
- организация приносящей доход деятельности в колледже.

5.7. Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет директору колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру колледжа устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 30 процентов.

5.8. Директору колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру колледжа может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера колледжа, не образуют новый должностной оклад, и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу директора колледжа и его размерах принимается учредителем на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей директора и главного бухгалтера колледжа и его размерах принимается директором колледжа на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера колледжа не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

5.8.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера:

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера	Критерии оценки эффективности работы директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3	4
1	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы	До 1,95
2	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работы	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,05
3	Организация приносящей доход деятельности в организации	Размер дохода за год, предшествующий установлению персонального повышающего коэффициента (рублей): от 100 000 до 500 000 от 500 000 до 1 000 000 от 1 000 001 до 2 000 001 от 2 000 001 до 4 000 001 от 4 000 001 до 6 000 001 от 6 000 001 до 8 000 001 от 8 000 001 до 10 000 001 от 10 000 001 до 15 000 001 от 15 000 001 до 20 000 001 от 20 000 001 до 30 000 001 свыше 30 000 001	0,05 0,1 0,15 0,2 0,25 0,3 0,35 0,4 0,45 0,5 0,55

5.8.2. Персональный повышающий коэффициент по показателю «организация приносящей доход деятельности в организации» выплачивается за счет средств, полученных от приносящей доход, деятельности.

5.9. Премияльные выплаты.

Директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру организации в целях поощрения могут выплачиваться премияльные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премирование директора колледжа производится по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности колледжа и ее директора, оценки качества работы колледжа, устанавливаемых учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Общий размер премий по итогам работы за счет средств полученных от приносящей доход деятельности может быть увеличен по решению учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области и заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

Установленные размеры премий по итогам работы (за месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области, заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

5.10. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового Кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового Кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику зарплата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, обучение, дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового Кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1.. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени, выполнившего норму труда, окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи руководителю принимает председатель комитета образования и науки Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации в расчете на год.

6.3. Работникам колледжа, может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

В колледже могут выплачиваться следующие виды материальной помощи:

- в случае смерти работника Колледжа материальная помощь оказывается его семье (супруг, дети, родители) на организацию похорон (финансовая отчетность предоставляется в бухгалтерию Колледжа) в размере до 15000 рублей;
- в случае смерти близких родственников (супруг, дети, родители) работнику Колледжа оказывается материальная помощь в размере до 15000 рублей;

- в случае бракосочетания работнику Колледжа оказывается материальная помощь в размере до 7000 рублей;

- по случаю рождения ребенка работнику Колледжа оказывается материальная помощь в размере до 7000 рублей;

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами в целях возмещения вреда, причиненного здоровью и имуществу работника Колледжа (в связи с постигшим их стихийным бедствием, пожаром, похищением имущества, увечьем) - до 7000 тысяч рублей;

- в случае необходимости лечения работника на основании личного заявления с представлением необходимых подтверждающих документов - до 10000 рублей;

- в случае тяжелого материального положения на основании личного заявления работника - до двух должностных окладов.

Размер материальной помощи работникам колледжа не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

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

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вступает в силу с «03» сентября 2018 г. Одновременно прекращают действие:

- предыдущее Положение об оплате труда ГАПОУ «ВСПК» от 15 сентября 2016 г.

Приложение №1

К положению об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский социально-педагогический колледж»

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада) ставки, в рублях
Бухгалтер II категории	17000
Бухгалтер-кассир II категории	17000
Буфетчица	9500
Ведущий экономист	17500
Водитель автомобиля	11500
Воспитатель	10200
Гардеробщик	9500
Дворник	9500
Делопроизводитель	9500
Дежурный по общежитию	9500
Диспетчер образовательного учреждения	10000
Заведующий отделением	19400
Заведующий учебно-производственной практикой	19400
Заведующий отделом воспитания и социального развития	19400
Заместитель главного бухгалтера	18200
Заведующий производством	10500
Звукооператор	10000
Инженер	14000
Инженер-энергетик	14000
Инженер-электроник II категории	17000
Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	14000
Инспектор по кадрам	10000
Комендант учебного корпуса	9500
Комендант общежития	9500
Кассир	9500
Кладовщик	9500
Кастелянша	9500
Концертмейстер	10150
Лаборант	10000
Методист	10200
Мойщик-посуды	9500
Начальник отдела кадров	19400
Начальник отдела организации учебного процесса	19400
Начальник психолого-педагогической службы	19400
Начальник отдела инноваций и проектной деятельности	19400

Начальник административно-хозяйственного отдела	19400
Настройщик музыкальных инструментов	10000
Педагог дополнительного образования	10150
Педагог-организатор	10150
Педагог-психолог	10200
Педагог-библиотекарь	10250
Преподаватель	10250
Паспортист	9500
Плотник	11500
Повар	10000
Пекарь	10000
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9500
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	9500
Руководитель физического воспитания	10250
Социальный педагог	10150
Старший методист	10250
Специалист по охране труда	17000
Специалист по закупкам	17000
Специалист по кадрам	14000
Системный администратор	17000
Старший повар	12000
Секретарь руководителя	10000
Секретарь учебной части	10000
Слесарь-сантехник	11500
Сторож (вахтер)	8000
Уборщик производственных и подсобных помещений	9500
Уборщик служебных помещений	9500
Фельдшер	16000
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	15000
Юрисконсульт	14000

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГАПОУ «ВСЖК»

И.С. Калинин

« 20 г.

СОГЛАСОВАНО

Заместитель председателя
комитета образования и науки
Волгоградской области
М.А. Несмиянов

« 20 г.

КРИТЕРИИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

для оценки эффективности работы для установления выплат стимулирующего характера работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский социально-педагогический колледж»

№ п/п	Результативность работы (критерии)	Максимальный размер показателя (% к окладу (должностному окладу (ставке)))
1.	ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ	100 %
1.1.	надбавка за интенсивность:	
1.1.1.	за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения:	
1.1.1.1	оперативное и результативное решение организационных, методологических, хозяйственных, экономических и прочих задач для достижения уставных целей	
1.1.1.2	использование в процессе управления современных подходов и принципов менеджмента, компьютерных средств и технологий	
1.1.1.3	организация деятельности центров, служб, временных инициативных групп по различным направлениям образовательной деятельности	
1.1.1.4	участие в массовых районных, городских, региональных, всероссийских и международных мероприятиях	
1.1.1.5	подготовка и качественное проведение мероприятий, обеспечивающих высокое качество профессиональной подготовки (олимпиады, общественные смотры знаний, форумы, фестивали, семинары, конференции, культурно-массовые, спортивные и иные мероприятия)	
1.1.1.6	участие в работе Совета колледжа, методических советов и объединений, экспертных советов, в мероприятиях научно-методического направления, симпозиумах, конференциях, теоретических семинарах, фестивалях, выставках, чтениях, форумах, конкурсах муниципального, регионального, федерального и международного уровней	
1.1.1.7	руководство научно-исследовательской деятельностью студентов, участие в опытно-экспериментальной работе по различным направлениям, творческое сопровождение студентов	
1.1.1.8	публикации в печатных и электронных изданиях и т.п., в том числе по итогам участия в экспериментальной и инновационной деятельности образовательной организации	
1.1.1.9	общественное признание высоких творческих достижений (участие работников колледжа в конкурсах профессионального мастерства)	
1.1.1.10	высокие результаты педагогической (концертмейстерской) деятельности – учебные, творческие и спортивные достижения студентов (подготовка студентов - победителей и призеров олимпиад, конкурсов, фестивалей, выставок, конференций, соревнований и т.п.)	

	1.1.1.11	эффективная организация профессионального взаимодействия с внешними организациями по профилю
	1.1.1.12	обеспечение безаварийной, безотказной, бесперебойной работы и т.п.
	1.1.1.13	выполнения функциональных обязанностей на высоком профессиональном уровне
	1.1.1.14	стабильно высокие показатели результативности в развитии иной приносящей доход деятельности
	1.1.1.15	обеспечение образовательного, воспитательного процесса, административно-хозяйственной, финансово-экономической деятельности на высоком профессиональном уровне
	1.1.1.16	активное участие в профорientационной работе, маркетинговых мероприятиях, способствующих повышению имиджа колледжа
	1.1.1.17	активный и инициативный подход в решении поставленных задач
	1.1.1.18	содействие достижению стабильных результатов деятельности, в том числе постоянное повышение квалификации работников, закупок работ, услуг, товаров, для решения финансово-экономических задач
	1.1.1.19	постоянный контроль за качеством предоставляемых услуг и анализа результатов деятельности
	1.1.1.20	эффективное взаимодействие с подразделениями колледжа, внешними структурами (предприятиями, организациями, учреждениями, государственными органами и др.) для достижения уставных целей
1.1.2.	<i>за разработку и внедрение новых (инновационных) эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе:</i>	
	1.1.2.1	разработка учебно-методического обеспечения образовательного процесса: разработка и обновление программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ подготовки специалистов среднего звена, разработка программ учебных дисциплин, практики, комплектов оценочных средств, согласованных с работодателями, имеющих гриф УМО, разработка учебно-методических материалов (учебных и учебно-методических пособий), в том числе и электронных, имеющих гриф УМО, реализация технологий электронного/дистанционного/сетового обучения, разработка программно-методического обеспечения программ подготовки специалистов среднего звена и профессионального обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (инклюзивное образование) и т.п.
	1.1.2.2	разработка нормативной документации, регламентирующей содержание основных направлений деятельности в сфере образования, организации и управления учебным процессом, административно-хозяйственной деятельности, в пределах своей компетенции
	1.1.2.3	участие (разработка, экспертиза, реализация, анализ и оценка, отчет) в деятельности региональных и федеральных инновационных площадок (в том числе по дуальному обучению) и т.п.
	1.1.2.4	разработка и реализация программ и проектов различного уровня (практико-ориентированных, социальных, инновационных и др.)
	1.1.2.5	реализация социокультурных проектов (студенческие кружки, театры, клубы, студии, социальные проекты, научное общество) и т.п.
	1.1.2.6	участие в формировании здорового образа жизни обучающихся и реализации здоровьесберегающих технологий
	1.1.2.7	реализация системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (рейтинговая система) и т.п.
	1.1.2.8	реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся
	1.1.2.9	участие в работе проектных (творческих) групп по разработке инновационных направлений развития колледжа (разработка новых положений, программ, проектов, подготовка аналитических, экономических и др. расчетов)
	1.1.2.10	использование передовых форм в образовательном процессе, в организационной, хозяйственно-экономической, методической работе и т.п.
	1.1.2.11	разработка, расширение и внедрение видов иной приносящей доход деятельности
	1.1.2.12	разработка эффективных форм профорientационной работы
	1.1.2.13	высокие достижения в работе
	1.1.2.14	эффективное внедрение современных технологий в деятельность подразделений колледжа

1.1.3.	за сложность и напряженность выполняемой работы:	
1.1.3.1	повышенная степень сложности выполняемого работником задания, сложность применяемого при выполнении работ оборудования, методов и технологий по сравнению с обычно применяемыми оборудованием, методами, технологиями	
1.1.3.2	наличие производственных факторов, стимулов и раздражителей, создающих предпосылки возникновения неблагоприятных нервных-эмоциональных состояний и перенапряжений (нагрузки интеллектуального характера, сенсорные нагрузки, эмоциональные нагрузки, степень монотонности нагрузок, режим работы)	
1.1.3.3	ненормированный рабочий день водителям автомобилей	
1.1.3.4	оперативное выполнение работником непредвиденных и срочных работ, решение поставленных задач	
1.1.3.5	организация и методическое обеспечение изучения потребностей рынка труда и потребителей образовательных услуг с целью повышения качества образования	
1.1.3.6	участие в выполнении важных работ и проведении мероприятий	
1.1.3.7	участие в обеспечении информационной открытости образовательного процесса, в том числе наполняемость сайта образовательной организации, и т.п.	
1.1.3.8	участие в реализации программ дополнительного профессионального образования и т.п.	
1.1.3.9	сложность и напряженность выполняемой работы в рамках иной приносящей доход деятельности	100%
1.2.	персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставки	
1.2.1	уровень профессиональной подготовленности работника учреждения	
1.2.2	сложность и важность выполняемой работы	
1.2.3	степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	
2.	ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ	
2.1.	надбавка за качество выполняемых работ:	
2.1.1	за профессионализм и оперативность в решении вопросов	
2.1.2	за отсутствие претензий к результатам выполнения работ	
2.1.3	за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации:	
2.1.4	соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам выполнения работ; соблюдение установленных сроков выполнения работ	
3.	ПРЕМИАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ	
3.1	премия по итогам работы от должностного оклада, ставки:	
3.1.1	успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	
3.1.2	инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	
3.1.3	выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации	
3.1.4	достижение высоких результатов в работе за соответствующий период	
3.1.5	участие в инновационной деятельности	
3.1.6	качественная подготовка и своевременная сдача отчетности организации	
3.2	премия за выполнение особо важных и срочных работ от должностного оклада, ставки	
3.2.1	достижение специальных показателей	
3.3	единовременная премия от должностного оклада, ставки	
		300 % в год
		200% в год
		100%

		в год
3.3.1	за длительную безупречную работу	
3.3.2	за большой вклад в развитие отрасли	
3.3.3	в связи с праздничными и юбилейными датами	
3.3.4	при увольнении в связи с уходом на пенсию	
3.3.5	в связи с награждением	

В соответствии с пунктом 5.2. Коллективного договора на 2016-2019 годы выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам) работников приказом директора Колледжа по представлению руководителя структурного подразделения сроком не более одного года, по истечении которого надбавка может быть сохранена или отменена, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от иной, приносящей доход деятельности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника колледжа.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работнику приказом директора колледжа с учетом критериев и показателей эффективности, согласованных с учредителем.