

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
«КИРЕНСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

СОГЛАСОВАНО:

Министр образования

Иркутской области

 В.В. Перегудова

«01» марта 2019г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ ИО КПК

 Л.М. Россова

Приказ № 23а

«01» марта 2019 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Иркутской области

«Киренский профессионально-педагогический колледж»

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной

профсоюзной организации

 В.Ю. Зарускин

«01» марта 2019г.

Киренск

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Киренский профессионально-педагогический колледж» (далее – Положение, колледж) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», Примерным положением об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области, утвержденным приказом министерства образования Иркутской области от 7 ноября 2017 года № 93-мпр.

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников колледжа и определяет:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам колледжа;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам колледжа;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности;
- 5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;
- б) иные вопросы, связанные с оплатой труда.

2. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников колледжа, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

3. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

5. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке колледжем из

областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников колледжа

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников колледжа устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с настоящим Положением.

7. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) колледжа определены в Приложении 1 к настоящему Положению.

Глава 3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам колледжа

8. Работникам колледжа устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, определены в Приложении 2 к настоящему Положению.

9. Выплата работникам колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

10. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам колледжа производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

11. Доплаты работникам колледжа за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской

Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение 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, а также установленной квалификационной категории.

12. К заработной плате, материальной помощи, единовременной выплате к отпуску работников колледжа применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Глава 4. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам колледжа

13. Работникам колледжа устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам колледжа, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера колледжа, должен составлять не более 30 процентов фонда оплаты труда работников колледжа, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера колледжа, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным министерством образования Иркутской области (далее – министерство) и утвержденным руководителем колледжа штатным расписанием.

14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника колледжа в размере до 50 процентов.

15. Работникам колледжа устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в колледж с другой работы, следующие:

- 1) трудоустройство в течение одного месяца: со дня увольнения из учреждений, указанных в пункте 18 настоящего

Положения;

после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях, указанных в пункте 18 настоящего Положения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 18 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;

со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;

со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство;

2) трудоустройство в течение шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в пункте 18 настоящего Положения;

со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

16. При совмещении должностей (профессий) при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

17. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа руководителя колледжа.

18. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство;

замещение государственных должностей;

замещение муниципальных должностей;

работа в государственных учреждениях Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство;

работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;

работа на должностях в профсоюзных органах;

работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

19. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается руководителем колледжа.

20. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

21. Работникам колледжа по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

22. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

23. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами колледжа, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

24. Работникам колледжа в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются надбавки за профессиональное развитие и надбавки по занимаемой должности работника колледжа с учетом важности выполняемых им работ.

25. Работникам колледжа, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

за ученое звание доцента - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученое звание профессора - 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

26. Педагогическим работникам устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», - 20 процентов

от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д.Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», - 10 процентов оклада (ставки);

работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак «Почетный работник гидрометеослужбы России», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак «Почетный работник охраны природы», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций дополнительного образования детей спортивной направленности, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

27. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в колледж, устанавливается следующая надбавка за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в колледже по специальности.

28. Надбавки за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение 6 к настоящему Положению).

29. Максимальный размер надбавки по занимаемой должности работника с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 0,2 окладов (должностных окладов) работника колледжа.

30. Установление выплат стимулирующего характера работникам колледжа осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, предусмотренных Приложением 4 к настоящему Положению.

31. Не допускается установление выплат стимулирующего характера работникам колледжа в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников колледжа.

32. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в колледже. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель колледжа, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель первичной профсоюзной организации.

Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом колледжа.

33. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности

работников колледжа присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

34. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

35. На основании протокола комиссии руководитель колледжа издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

36. Комиссия рассматривает письменные обращения работников колледжа по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом колледжа.

Глава 5. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

37. Индексация заработной платы работников колледжа производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных до министерства.

Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии – в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

Глава 6. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера колледжа

38. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера колледжа состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру колледжа, составляет не более 30 процентов фонда оплаты труда работников колледжа, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера колледжа, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным министерством и утвержденным руководителем колледжа штатным расписанием.

39. Размер должностного оклада руководителя колледжа устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им

учреждения (далее - работники), и составляет до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень работников, относящихся к основному персоналу, утверждается правовым актом министерства.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников колледжа рассчитывается и определяется в соответствии с Порядком определения размера должностного оклада руководителя государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 года № 292-пп.

40. Должностные оклады заместителей руководителя колледжа устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя колледжа.

41. Должностной оклад главного бухгалтера колледжа устанавливается на 10 - 60 процентов ниже должностного оклада руководителя колледжа.

42. Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру колледжа устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Положения с учетом условий труда.

43. Выплаты стимулирующего характера руководителю колледжа производятся в виде премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности руководителя колледжа, утвержденных правовым актом министерства.

44. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру колледжа производятся в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие, установленных в процентном отношении к должностному окладу на основании показателей и критериев эффективности их деятельности, предусмотренных Приложением 4 к настоящему Положению. Максимальный размер (100%) премиальной выплаты по итогам работы за полугодие в соответствии с показателями эффективности деятельности составляет 3 должностных оклада заместителя руководителя или главного бухгалтера соответственно. Премиальная выплата в соответствии с показателями эффективности деятельности устанавливается комиссией, созданной в колледже, и согласовывается с министерством.

45. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру колледжа, данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам колледжа, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера колледжа.

Глава 7. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

46. Работникам колледжа за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

3) смерть члена семьи работника;

4) регистрация брака работника;

5) рождение ребенка у работника.

47. Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников колледжа.

48. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются для колледжа в пределах объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидии, а также с учетом средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда, коллективным договором, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

49. Решение об оказании материальной помощи работнику колледжа и ее конкретных размерах принимает руководитель колледжа на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 46 настоящего Положения и размер понесенных расходов.

50. Решение об оказании материальной помощи руководителю колледжа и ее конкретных размерах принимается министерством на основании письменного заявления руководителя колледжа с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 46 настоящего Положения и размер понесенных расходов.

51. Материальная помощь работнику колледжа предоставляется один раз в рабочий год в размере до 3 окладов (должностных окладов).

Руководителю колледжа, заместителям руководителя и главному бухгалтеру колледжа, – один раз в рабочий год в размере до одного минимального размера оплаты труда.

52. Работникам колледжа при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная (один раз в рабочий год) выплата в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру колледжа, – в размере одного минимального размера оплаты труда, на основании соответствующего письменного заявления в случаях:

1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;

2) разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части - при предоставлении одной из частей данного отпуска;

3) замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией - одновременно с предоставлением данной компенсации.

53. Если при разделении в установленном порядке ежегодного

оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата не производилась, она подлежит выплате при предоставлении последней части ежегодного оплачиваемого отпуска.

54. Предоставление единовременной выплаты оформляется приказом директора колледжа, а в отношении руководителя колледжа - правовым актом министерства.

55. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску работникам колледжа, руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру колледжа, выплачивается в пределах годового объема средств на выплаты стимулирующего характера.

Директор ГБПОУ ИО КППК



Л.М. Россова

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ ИО КППК
от «01» марта 2019 г. № 23а

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников
(профессиям рабочих) колледжа

1. Работников образования (кроме дополнительного профессионального)

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования Социальный педагог	7904
3 квалификационный уровень	
Мастер производственного обучения Воспитатель Методист Педагог-психолог	7944
4 квалификационный уровень	
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС) Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Руководитель физического воспитания	7983
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
2 квалификационный уровень	
Заведующий обособленным структурным подразделением, реализующим основные общеобразовательные программы и дополнительные общеобразовательные программы	8062
Заведующий: отделения	
других структурных подразделений (подразделения) профессиональных образовательных организаций	

2. Служащих

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных) окладов, ставок заработной платы руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по общежитию	7509

Калькулятор	
Комендант	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Лаборант	7548
3 квалификационный уровень	
Заведующий столовой	7627
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Специалист по кадрам	8001
Инженер по охране труда	
Инженер-электроник (электроник)	
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	9285
Ведущий экономист	

3. Рабочих общепромышленных профессий

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руб.	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих:	7098	
Подсобный рабочий		
Мойщик посуды		
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
Слесарь-электрик		
Слесарь по ремонту оборудования		
Повар		
Сторож (вахтер)		
Гардеробщик		
Дворник		
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и	7134	

профессий рабочих:	
Водитель автомобиля	
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Повар Слесарь-электрик	7155
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих Водитель автомобиля	7244

4. Работников культуры, искусства и кинематографии, профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	7538
Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	
Заведующий библиотекой	7588

5. Профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
4 квалификационный уровень	
Фельдшер	7530

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ ИО КППК
от «01» марта 2019 г. № 23а

**Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях,
отклоняющихся от нормальных**

№ п/п	Наименование выплаты компенсационного характера	Основание и размер выплаты компенсационного характера
1	Доплата за классное руководство	1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей классного руководителя - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы).
2	Доплата за проверку письменных работ	1) педагогическим работникам за проверку письменных работ в расчете за учебные часы, по русскому языку, родному языку, литературе, математике – 15 процентов, иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике - в размере 12 процентов оклада (ставки заработной платы).
3	Доплата за заведование структурными подразделениями и (или) помещениями	1) педагогическим работникам за заведование кабинетами – 10 процентов, учебными мастерскими, лабораториями – в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы).
4	Доплата за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	1) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы).
5	Доплата за работу по программам повышенного уровня	1) педагогическим работникам - 15 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по специальным учебным планам и программам повышенного уровня.

6	Доплата за работу с обучающимися, оставшимися без попечения родителей и (или) обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами	<p>1) руководителю колледжа, заместителям руководителя, за исключением заместителя по административно хозяйственной работе при наличии 25 процентов и более от общего количества обучающихся - 20 процентов должностного оклада;</p> <p>2) воспитателям при наличии 25 и более проживающих на одну штатную единицу в общежитии обучающихся – детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лицами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и (или) обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами – 20 процентов оклада (ставки заработной платы);</p> <p>3) мастерам производственного обучения при наличии 8 и более человек в группе обучающихся - детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лицами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, – 20 процентов оклада (ставки заработной платы);</p> <p>3) 4) преподавателям при наличии 13 и более человек в группе обучающихся – детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лицами из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, – 20 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки</p>
---	--	--

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ ИО КППК
от «01» марта 2019 г. № 23а

Размеры выплат за стаж непрерывной работы работников колледжа

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, в процентах от оклада (должностного оклада)
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

**Показатели и критерии эффективности деятельности
работников колледжа**

Показатели эффективности деятельности работников колледжа	Критерии эффективности деятельности работников колледжа
I. Должности заместителей директора и главного бухгалтера	
Обеспечение выполнения основных показателей деятельности организации, утвержденных государственных заданием, выполнение которых находится в компетенции работника	Наличие нормативно-правового обеспечения – 5% Наличие программно-методического сопровождения – 10% Наличие плана работы на год – 5% Положительная динамика результатов работы – 10% Работа с образовательными программами, проектами – 10%
	Не выполнено – 0%.
Соблюдение сроков и порядка сдачи бюджетной, бухгалтерской, налоговой, статистической и иной отчетности, подготовка и сдача которой находится в компетенции работника	Составление отчетов в МО ИО (годовой отчет, квартальный отчет) – 5%. Качественное своевременное представление информации по срочным запросам в МО – 10%.
	Не соблюдено – 0%.
Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	Плановое проведение текущего ремонта – 10%. Систематическое поддержание необходимых условий для всех подразделений организации – 5% Контроль за тепло-водо-энергопотреблением – 5%.
	Не обеспечено – 0%.
Полнота и своевременность исполнения мероприятий, предусмотренных планом деятельности организации, ответственным за выполнение которых отвечает работник	Наличие стабильного расписания – 5%. Контроль за журналами и документацией – 5%. Подготовка и расчет часов педагогической нагрузки для сводного учебного плана и тарификации – 5%.
	Организация и проведение различных мероприятий (личный вклад) – 5%.

	<p>Проведение семинаров, конференций для преподавателей и кураторов, педагогов – 5%. Участие в региональных, межрегиональных мероприятиях (акции, олимпиады, конкурсы, спортивные мероприятия и т.д.) – 5%. Руководство Центрами, службами и т.п. – 5%.</p>
	Исполнено с нарушением срока, не исполнено – 0%.
<p>Полнота и своевременность исполнения поручений руководителя учреждения ответственным за исполнение которых является работник</p>	<p>Заключение договоров на оказание платных образовательных услуг – 5%. Подготовка и проведение лицензионных мероприятий по открытию новых программ ДПО – 10%. Подготовка документации для прохождения студентами ПП – 5%.</p>
	Исполнено с нарушением срока, не исполнено – 0%.
<p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны населения, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг в сфере образования</p>	Отсутствие – 5%.
	Наличие – 0%.
<p>Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства</p>	Отсутствие – 5%.
	Наличие – 0%.
<p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей</p>	Отсутствие – 5%.
	Наличие – 0%.
<p>Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения</p>	Выполнено – 5%.
	Не выполнено – 0%.
<p>Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде</p>	Отсутствие – 5%.
	Наличие – 0%.
<p>Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)</p>	Наличие – 5%.
	Отсутствие – 0%.

Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, организация проведения итоговой аттестации, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, подготовка к отопительному сезону, создание и обеспечение функционирования коллегиальных органов управления в учреждении, организация региональных мероприятий, организация сетевой формы обучения, организация платных образовательных услуг, организация и проведение профориентационной работы)	Наличие Акта приемки здания к новому учебному году – 10%. Подготовка пакета документов для получения лицензии образовательной, медицинской деятельности – 10%. Организация проведения итоговой аттестации (без замечаний) – 5%. Организация летней оздоровительной кампании – 5%. Подготовка к отопительному сезону – 10%.
	Не выполнено – 0%.

II. Должности педагогических работников		
Выплаты стимулирующего характера	Показатели эффективности деятельности работников колледжа	Критерии эффективности деятельности работников колледжа
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской, профилактической работе учреждения	Участие в методических семинарах, педсоветах, совещаниях, творческих группах – 10%. Подготовка студентов к чемпионату «WorldSkills», «Студент года», другим конкурсам – 10%. Руководство индивидуальными, образовательными проектами (1-2 чел.) – 2-3%. Проведение открытых уроков, занятий, внеклассных мероприятий – 5%.
		Не выполнено – 0%.
		Выполнено – 3-5%.
	Организация и проведение конференций, чемпионатов, слётов	Не выполнено – 0%.
	Руководство клубами, центрами, спортивными секциями, студией (вокальной), творческими группами	Подготовка документации, отчётов, проведение мероприятий – 3-5%.
		Не выполнено – 0%.

	Организация проведения индивидуальной работы с обучающимися «группы риска»	Наличие индивидуальных планов работы – 5%. (для 1 человека – 1 раз в квартал)
		Отсутствие – 0%.
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Участие в работе региональных, межрегиональных конференций, семинаров, мероприятий, интернет сообществ – 10%. Выпуск учебно-методических рекомендаций – 5-10%.
		Не выполнено – 0%.
	Своевременное обновление информации на сайте	Наличие – 3-5%.
Отсутствие – 0%.		
Наставническая работа с молодыми специалистами	Выполнено – 2%	
	Не выполнено – 0%.	
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при оказании государственных услуг в сфере образования	Отсутствие – 5%. (за квартал)
		Наличие – 0%.
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства в деятельности работника	Отсутствие – 2%. (за квартал)
		Наличие – 0%.
	Результативность прохождения обучающимися промежуточной, итоговой, государственной итоговой аттестаций	90 - 100 процентов – 3%.
		До 90 процентов – 0%.
	Результативность освоения образовательных программ, по которым не предусмотрено проведение итоговой аттестации	Хорошо, отлично – 3%.
		Удовлетворительно – 1%.
	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях (рекомендованных министерством образования, министерством просвещения для	Первые места – 3-5%.
		Вторые, третьи места – 2%.

	ПОО)	
	Отсутствие снижения наполняемости курса (группы), кружка, секции за отчетный период	Отсутствие – 2%. (за семестр)
		Наличие – 0%.
	Снижение количества обучающихся, стоящих на различных видах учёта	Отсутствие – 0%. (за квартал)
		Наличие – 2-3%б.
	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности (за исключением лиц, призванных на военную службу, и находящихся в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком)	100 процентов – 3%.
		До 100 процентов 90-95% – 2% 85-90% -1% (1 раз в год)
	Качественное и своевременное предоставление планов и отчётов, статистической отчётности, ответов на плановые запросы	Выполнено – 2%. (1-2 отчёта)
		Не выполнено – 0%.
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника (преподавателя физкультуры, мастера п/о)	Отсутствие - 2%. (за квартал)
		Наличие – 0%.
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Отсутствие – 2%. (за семестр)
		Наличие – 0%.
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено – 5%.
		Не выполнено – 0%.
	Участие в качестве экспертов в проведении чемпионатов «WorldSkills» и «JuniorSkills»	Наличие – 10%.
		Отсутствие – 0%.
	Выполнение работы эксперта в рамках проведения демонстрационного экзамена	Выполнено – 10%.
Не выполнено – 0%.		
Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие – 10%. (за семестр)	
	Наличие – 0%.	

Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника важности выполняемых работ им	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие – 5-10%.
		Отсутствие – 0%.
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников, организация и проведение профориентационной работы и тому подобное)	Выполнено – 10%.
		Не выполнено – 0%.
III. Должности учебно-вспомогательного персонала		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	Выполнено – 5%.
		Не выполнено – 0%.
	Наставническая работа с молодыми специалистами	Отсутствие - 0%.
		Наличие – 5%.
	Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Выполнено – 20%.
		Не выполнено – 0%.
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны населения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие – 10%. (за квартал)
		Наличие – 0%.
	Отсутствие выявленных руководителем, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Отсутствие –10%. (за квартал)
		Наличие – 0%.

	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	Отсутствие – 5%. (за квартал)
		Наличие – 0%.
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Отсутствие – 5%. (за семестр)
		Наличие – 0%.
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено – 5%. (за семестр)
		Не выполнено – 0%.
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено – 10%.
		Не выполнено – 0%.
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие – 10%. (за семестр)
		Наличие – 0%.
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие – 5-10%.
		Отсутствие – 0%.
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников и тому подобное)	Выполнено – 5%.
		Не выполнено – 0%.
IV. Должности медицинских работников		

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Организация и проведение противоэпидемических и профилактических мероприятий по предупреждению распространения инфекционных и паразитарных заболеваний в учреждении	Выполнено – 5%.
		Не выполнено – 0%.
	Методическое обеспечение, совместно с психологами и педагогами образовательных организаций, работы по формированию у обучающихся устойчивых стереотипов здорового образа жизни и поведения, не сопряженного с риском для здоровья	Выполнено – 5%.
		Не выполнено – 0%.
	Разработка индивидуального плана профилактических и оздоровительных мероприятий обучающихся с учетом группы состояния здоровья, медицинской группы для занятий физической культурой на основании результатов профилактических медицинских осмотров, данных осмотров врачей-специалистов и текущего наблюдения	Выполнено – 10%.
		Не выполнено – 0%.
Выплаты за качество выполняемых работ	Подготовка предложений по медико-психологической адаптации несовершеннолетних к образовательной организации, процессам обучения и воспитания, а также по коррекции нарушений адаптации обучающихся	Выполнено – 5%.
		Не выполнено – 0%.
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) на незаконные действия (бездействие) работника при оказании медицинских услуг	Отсутствие – 5%.
		Наличие – 0%.
	Своевременное диагностирование заболеваний у обучающихся	Отсутствие – 0%.
		Наличие – 5%.
	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Отсутствие – 5%.
		Наличие – 0%.

	Своевременная и качественная подготовка учетной и отчетной медицинской документации	Выполнено – 10%. Не выполнено – 0%.
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено – 10%.
		Не выполнено – 0%.
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие – 5%. Наличие – 0%.
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие – 5%.
		Отсутствие – 0%.
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании и тому подобное)	Выполнено – 5%. Не выполнено – 0%.
V. Должности иных работников		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Организация работы коллегиальных органов управления учреждением	Выполнено – 5%.
		Не выполнено – 0%.
	Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросу министерства, иных органов государственной власти	Выполнено – 5%.
		Не выполнено – 0%.
	Осуществление работником методического руководства по своему направлению деятельности	Проведение читательских конференций, бесед, выставок согласно плану работы – 10%. Составление заказов на учебно-методическую и художественную литературу –

		5%. Проведение подписки на периодическую печать – 5%. Грамотное ведение документации – 5%.
		Не выполнено – 0%.
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации, обеспечение которой находится в компетенции работника	Выполнено – 5%.
		Не выполнено – 0%.
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие выявленных руководителем учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Отсутствие – 5%.
		Наличие – 0%.
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	Отсутствие – 5%.
		Наличие – 0%.
Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки в уполномоченные органы	Своевременное составление и размещение информации на сайте плана закупок – 10%. Грамотное оформление рабочей и отчетной документации – 5%. Составление и своевременное представление отчетов и информации в иные и вышестоящие организации – 5%. Качественное оформление локальных актов – 5%.	
	Не выполнено – 0%.	
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению руководителя учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено – 10%.
		Не выполнено – 0%.
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие – 5%. (за квартал)
Наличие – 0%.		
Выплаты за профессиональное развитие	Профессиональное развитие путем получения	Наличие – 5-10%.

развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Отсутствие – 0%.
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, и т.п.)	Выполнено – 5%.
		Не выполнено – 0%.

Надбавки за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливаются с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации педагогических работников

Наименование должности (профессии)	Размер надбавки за квалификационную категорию
1. Педагог дополнительного образования 2. Социальный педагог 3. Мастер производственного обучения 4. Воспитатель 5. Методист 6. Педагог-психолог 7. Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС) 8. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности 9. Руководитель физического воспитания	30% - для первой категории 50% - для высшей категории