



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**бюджетного профессионального образовательного**  
**учреждения Вологодской области**  
**«Губернаторский колледж народных промыслов»**

**1. Общие положения**

Положение об оплате труда работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Вологодской области «Губернаторский колледж народных промыслов» разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений области, финансируемых из областного бюджета, утвержденным постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2009, о внесении изменений в постановление Правительства области от 29 декабря 2014 года № 1222 и регулирует вопросы оплаты труда работников бюджетного профессионального образовательного учреждения Вологодской области «Губернаторский колледж народных промыслов» (далее – Организация)

Положение включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Организации;  
перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;  
порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Организации;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Организации.

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

**2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников**  
**Организации**

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

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

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

2.2. Отнесение должностей работников Организации к профессиональным

квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации:

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей рабочих»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2008 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников Организации, за исключением преподавателей и мастеров производственного обучения Организации, - 1.05.

Размер отраслевого коэффициента:

для преподавателей и мастеров производственного обучения Организации - 1.4.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
1.	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1.4
		2 квалификационный уровень	1.5
2.	Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1.6
		2 квалификационный уровень	1.7
3.	Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	3 квалификационный уровень	1.7
4.	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1.7
		2 квалификационный уровень	1.8
		3 квалификационный уровень	1.9
		4 квалификационный уровень	2.3
5.	Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1.8
		2 квалификационный уровень	1.9
		3 квалификационный уровень	2.1
		4 квалификационный уровень	2.2
		5 квалификационный уровень	2.3
6.	Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала	1 квалификационный уровень	1.5
		2 квалификационный уровень	1.7
		3 квалификационный уровень	1.9
		4 квалификационный уровень	2.1
		5 квалификационный уровень	2.3
7.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена		2.3
8.	Должности третьего уровня	1 - 5 квалификационные уровни	1.3
9.	Должности четвертого уровня	1 - 3 квалификационные уровни	1.9
10.	Должности научных работников и руководителей структурных подразделений (сфера научных исследований и разработок)		1.9
11.	Должности руководителей-		1.9

	структурных подразделений образования		
--	---------------------------------------	--	--

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

#### 2.5. Размеры коэффициентов уровня образования.

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "специалист" или "магистр"	1.25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1.20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1.15

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

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений Организации;

#### 2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента
Высшая категория	1.4
Первая категория	1.25

#### 2.7. Размер коэффициента за наличие ученой степени:

Ученая степень	Размеры коэффициента
Доктор наук	1.20
Кандидат наук	1.15

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

Работникам Организации, в т.ч. работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

3.1.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными усло-

виями труда

Работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года N 579).

Доплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда).

3.1.2. Педагогическим работникам, непосредственно занятым в специальных (коррекционных) группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере 20% от должностного оклада.

3.1.3 Доплата за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в Организации.

Работникам Организации за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада. Количество детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в таких группах должно быть не менее 50% от численности обучающихся в данной группе.

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

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

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент 15% в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов.

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2-х часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время.

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

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

Работникам Организации устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

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

за руководство учебно-методическими подразделениями - в размере 5 - 10 процентов должностного оклада;

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

за проверку тетрадей - в размере 5 - 20 процентов должностного оклада;  
за выполнение работы инспектора по охране прав детства - в размере 2 - 5 процентов должностного оклада.

3.4 Компенсационные выплаты работникам Организации рассчитываются исходя:  
из должностного оклада

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

3.5 Доплаты предусмотренные пунктами 3.1.2, 3.1.3, 3.3.4 устанавливаются на учебный год.

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

4.1. Выплата за стаж работы.

4.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам Организации, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должности служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах

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

4.1.2. Надбавка за стаж работы работникам Организации, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах

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

4.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в пунктах 4.1.1. и 4.1.2. рассчитываются исходя:  
из должностного оклада

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

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

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

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

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

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

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

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

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в Организацию;

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

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

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

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

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

4.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Организации с учетом мнения профсоюзного комитета.

#### 4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

Критериями определения размера надбавки являются:

интенсивность и напряженность работы;

производительность труда;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с локальным актом Организации.

#### 4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

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

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии и локальным актом Организации.

Критериями определения размера надбавки являются:

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

выполнение заданий особой важности и сложности,

сохранение контингента обучающихся.

4.3.2. Надбавка за наличие почетного звания.

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

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

4.4. Премииальные выплаты по итогам работы.

Премия по итогам работы:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

активное участие в развитии образовательного Организации, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Единовременное премирование за выполнение дополнительных показателей и условий:

- по итогам конкретных мероприятий;

- к Дню Учителя, 8 марта, Дню Защитника Отечества, Новому году.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным актом Организации в пределах фонда, направленного на выплату премий.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты симулирующего характера.

## **5. Особенности оплаты труда в учреждении**

Оплата труда работников зависит от отработанного рабочего времени всеми категориями работников.

Выплата должностного оклада предполагает выполнение трудовых обязанностей в течение нормы рабочего времени.

Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 « О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В Организации в соответствии с Трудовым кодексом ст.152 учет сверхурочной работы учитывается по шестидневной рабочей неделе для отдельных категорий работников (дежурный по учебному корпусу, дежурный по общежитию). Учетный период месяц.

Указанным постановлением для преподавателей не установлено продолжительности рабочего времени, а предусмотрены нормы часов преподавательской работы, которые работник должен отработать за должностной оклад: преподавателям учреждений



начального профессионального образования – годового количества часов (720 часов преподавательской работы в год).

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

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей начального профессионального образования, ограничивается верхним пределом 1440 часов.

Порядок расчета заработной платы с учетом установленного годового объема учебной нагрузки:

Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного Организации с учетом мнения представительного органа работников. Руководитель несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Предельный объем преподавательской работы, который может выполняться в Организации руководителем Организации, определяется Департаментом образования области, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – самой Организацией.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, 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.

До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей определяется из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленный должностной оклад с учетом учебной нагрузки выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящийся на число полных месяцев работы до конца учебного года. И деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленного преподавателю должностного оклада.

Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки.

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 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 объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватель освобождается от учебных занятий с сохранением за ним частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателя от учебных занятий без сохранения заработной платы, установленный ему 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.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу, не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

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 т.д.), 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.

Преподавателям, 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.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;

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

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.

## **6. Порядок и размеры оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера Организации**

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и работников Организации устанавливается органом исполнительной государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных организаций (далее - учредитель Организации), в кратности от 1 до 6.5.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников Организации, формируемых за счет всех финансовых источников, 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.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера руководителю Организации определяются учредителем Организации.

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

6.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	7560.0
Заместитель руководителя, главный бухгалтер	6010.0

6.3. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости Организации.

6.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Организации в размере от 1 до 2.2, для заместителя руководителя, главного бухгалтера - в размере от 1 до 2.1.

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

Для руководителей, заместителей руководителя, имеющих высшую или первую квалификационную категорию, порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем Организации исходя из объемных показателей деятельности Организации (численности работников Организации, количества обучающихся, сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству

Организацией).

6.5. Порядок расчета персонального коэффициента для руководителя организации среднего профессионального образования

N п/п	Объемные показатели деятельности организации	Оценочная шкала (баллы)	Порядок расчета
1.	Количество работников (фактическая численность на начало года без учета совместителей)	0.1 - 0.2	0.1 - до 50 чел., 0.2 - от 50 чел.
2.	Количество обучающихся на всех формах обучения (студенты и слушатели)	0.8 - 1	0.8 - менее 200 человек, 0.9 - от 200 до 400 человек, 1 - от 400 чел. и выше
3.	Наличие общежития	0.1 - 0.2	число проживающих: 0.1 - до 50 чел., 0.2 - от 50 чел.
4.	Сложность работы по руководству образовательной организацией	0.2	наличие филиалов, расположение организации в двух и более зданиях, работа в две смены

Персональный коэффициент определяется путем суммирования баллов по объемным показателям деятельности Организации.

Для руководителей, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, персональный коэффициент увеличивается на 0.6.

Персональный коэффициент не может быть менее 1.

6.6. Должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 6.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости Организации.

6.7. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Организации в размере от 1 до 2,2 для заместителя руководителя, главного бухгалтера – в размере от 1 до 2,1.

Порядок установления персонального коэффициента определяется отраслевым департаментом исходя из объемных показателей деятельности Организации: численность работников Организации, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству учреждением.

6.8. Коэффициент уровня образования

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "специалист" или "магистр"	1.25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1.20

Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1.15
---	------

#### 6.9. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов
Высшая категория	1,40
Первая категория	1,25

6.10. Коэффициент наполняемости Организации.

6.10.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 * (1 + \Phi / N),$$

где:

$K_n$  – коэффициент наполняемости Организации;

$\Phi$  – фактическое количество учащихся (воспитанников) в учреждении (по списочному составу);

$N$  – нормативная наполняемость Организации,

$$N = \sum_i N_{ki} * p_i,$$

где:

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

$p_i$  – количество  $i$ -х групп в параллели.

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

6.10.2. Коэффициент наполняемости Организации на текущий год определяются по состоянию 1 октября предыдущего года.

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

6.10.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

6.11. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.11.1 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

6.11.2 Доплата работникам с вредными и опасными условиями труда.

Доплата устанавливается в размере 12 % должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. № 579 (с изменениями и дополнениями).

Доплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда).

6.11.3 Доплата за работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, доплата может устанавливаться одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из специальных (коррекционных) групп не ниже нормативной, в размере 15 % должностного оклада.

6.11.4 Доплата за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в Организации. В Организации при наличии групп для детей-сирот и

детей, оставшихся без попечения родителей, доплата устанавливается заместителям, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, в размере 20 % должностного оклада.

#### 6.11.5 Доплата за работу в профессиональных лицах и колледжах.

Заместителю руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса или методической работой устанавливается доплата 17 % должностного оклада.

#### 6.12 Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

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

##### 6.12.1 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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

6.13. Заместителям руководителя, главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

##### 6.13.1 Надбавка за стаж работы

Надбавка за стаж работы заместителям, главному бухгалтеру Организации устанавливается в следующих размерах:

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

##### 6.13.2 Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающей право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных пунктом 6.13.1. настоящего Положения;

время работы на предприятиях, организациях на должностях руководителя и специалистов, аналогичным должностям руководителей и специалистов в Организации;

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

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

время длительного отпуска сроком до 1 года, предоставляемого педагогическим работникам.

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

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

6.13.4 Назначение выплаты за стаж работы заместителям руководителя, главному бухгалтеру производится руководителем Организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

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

6.14. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации, подведомственной Департаменту образования области, и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с Вологодской территориальной (областной) общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Для заместителя руководителя и главного бухгалтера Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

6.15. Выплаты за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Организации.

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю Организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы Организации в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации, подведомственной Департаменту образования области, и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с Вологодской территориальной (областной) общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Для заместителя руководителя и главного бухгалтера Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принима-

ется руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

#### 6.16. Надбавка за наличие ученой степени

Работникам Организации устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 % должностного оклада, кандидата наук 15 % должностного оклада.

#### 6.17. Надбавка за наличие почетного звания.

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

#### 6.18. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы: за квартал, за учебный год (календарный год).

Единовременное премирование за выполнение дополнительных показателей и условий:

- по итогам конкретных мероприятий;
- к Дню Учителя, 8 марта, Дню Защитника Отечества, Новому году.

Премия руководителю Организации, подведомственной Департаменту образования области, по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными учредителем Организации по согласованию с Вологодской территориальной (областной) общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Премия заместителю руководителя и главному бухгалтеру Организации по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными руководителем Организации, по согласованию с представительным органом работников в соответствии с локальными актами Организации.

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,

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

активное участие в развитии региональной системы образования, качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней,

за рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальным актом Организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

## **7. Порядок формирования фонда оплаты труда Организации**

7.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

- а) должностных окладов;



б) выплат компенсационного характера;

в) выплат стимулирующего характера.

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

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

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

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

Материальная помощь оказывается:

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

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

Наполняемость классов (групп) образовательных учреждений, применяемая для расчета коэффициента наполняемости Организации

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняемость классов (групп), чел.
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12
Профессиональные образовательные организации	25
Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях, профессиональных образовательных организациях)	5 - 12

\* согласно приказа Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013г. № 1015 « Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

№ п/п	Профессиональная группа, квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Коэффициент квалификационного уровня
1.	Профессии первого уровня		1-1,14
	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 профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кастаньяша; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений	1-1,09
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,14
2.	Должности первого уровня		1-1,3
	1 квалификационный уровень	Дежурный (по общежитию); комендант; машинистка; паспортист	1-1,3
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня по которым может устанавливаться производное название «старший»	1-1,3
3.	Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)		1-1,3
4.	Профессии второго уровня		1-1,75
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1-1,09
	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	1,21-1,32
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,46
5.	Должности второго уровня		1-1,75
	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; лаборант; техник; художник	1-1,21
	2 квалификационный уровень	Заведующий складом	1,21-1,46
	3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	1,46-1,62
	4 квалификационный уровень	Механик	1,62-1,75

6.	Заведующий библиотечными кассами		1-1,75
7.	Должности третьего уровня		1-1,3
	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; программист; экономист	1-1,3
8.	Должности педагогических работников		
	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог; руководитель физического воспитания		
9.	Должности руководителей структурных подразделений образования		1,15-1,9
	2 квалификационный уровень	Старший мастер Организации среднего профессионального образования	1,6-1,8

РАССМОТРЕНО

На Совете колледжа

25 ноября 2015 года