

Государственное профессиональное образовательное учреждение Тульской области «Тульский колледж профессиональных технологий и сервиса»

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 0214F87F000BAD91BF4989E8D61687E9BB  
Владелец: Курдюмов Сергей Сергеевич  
Действителен: с 15.04.2021 до 15.04.2022

ПОЛОЖЕНИЕ

«30» 09 2021 г. № 256

УТВЕРЖДАЮ

Директор

С.С. Курдюмов

«30» 09 2021 г.

**Об условиях оплаты труда работников  
ГПОУ ТО «ТКПТС»**

Рассмотрено на Совете колледжа

Протокол № 2 от «28» 09 2021 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТКПТС» (далее – Учреждение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- условия оплаты труда служащих;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера в соответствии с

Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Тульской области;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области;

- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Оплата труда работников учреждения формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в организации, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

1.5. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников государственных учреждений Тульской области соответствующих отраслей.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.8. Оплата труда работников ГПОУ ТО «ТКПТС» осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

1.9. Выплата заработной платы работникам колледжа осуществляется 3 и 18 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями или продолжительными «каникулами», по согласованию с трудовым коллективом колледжа, эти сроки могут быть перенесены. Окончательный расчет увольняемых работников производится в последний день выхода на работу. Выплата отпускных осуществляется за три дня до начала отпуска.

1.10. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - трудовой кодекс РФ).
- Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации 26-П от 28.06.2018.
- Законом Тульской области от 30.09.2013 № 1989-ЗТО «Об образовании».
- Постановлением Правительства Тульской области № 263 от 23.05.2014 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Постановление).
- Уставом ГПОУ ТО «ТКПТС».
- Локальными актами ГПОУ ТО «ТКПТС».
- Рекомендациями по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность.
- Другими действующими законодательными документами.

1.11. Положение вступает в действие с «01» октября 2021 года. По инициативе группы работников, директора Учреждения по согласованию с Советом учебного заведения и собрания коллектива колледжа Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

## 2. Порядок и условия оплаты труда.

### 2.1. Порядок и условия оплаты труда работников образования.

2.1.1. Размеры должностных окладов, ставок работников образования колледжа устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Должности по уровням	Размер, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	5 746,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6 705,00
2 квалификационный уровень	7 042,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»	
1 квалификационный уровень	10 369,00
2 квалификационный уровень	10 887,00
3 квалификационный уровень	11 198,00
4 квалификационный уровень	11 405,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	12 063,00
2 квалификационный уровень	12 666,00
3 квалификационный уровень	13 029,00

Должностные оклады заместителей руководителя структурных подразделений Учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже оклада руководителя.

Должностной оклад, ставка работников образования колледжа, деятельность которых связана с образовательным процессом, увеличивается на 100 рублей – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года.

2.1.2. Работникам образования Учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам, ставкам:

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по колледжу (структурному подразделению);

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет;

повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию.

H

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

2.1.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен директором Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) работнику устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) работнику может устанавливаться за обладание званием «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» в размере 0,1.

По результатам работы работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу до 3,0.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Учреждения не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

2.1.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается работникам образования Учреждения согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

2.1.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию устанавливается работникам образования колледжа в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 0,15;

при наличии первой квалификационной категории – 0,1.

2.1.6. С учетом условий труда работникам образования Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.1.7. Работникам образования Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.1.8. Особенности оплаты труда педагогических работников Учреждения устанавливаются приложением № 4 к настоящему Положению.

## **2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

2.2.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом

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

Должности по уровням	Размер, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	5 746,00
2 квалификационный уровень	6 034,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	6 705,00
2 квалификационный уровень	7 042,00
3 квалификационный уровень	7 376,00
4 квалификационный уровень	7 711,00
5 квалификационный уровень	8 047,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	9 575,00
2 квалификационный уровень	10 054,00
3 квалификационный уровень	10 533,00
4 квалификационный уровень	11 012,00
5 квалификационный уровень	11 491,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	11 491,00
2 квалификационный уровень	12 063,00
3 квалификационный уровень	12 637,00

2.2.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенные в ПКГ:

Должности	Размер, руб.
Заведующий библиотекой, читальным залом	17 235,00
Начальник отдела	11 491,00
Системный администратор, специалист по охране труда, специалист по закупкам	9 575,00

2.2.3. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

повышающий коэффициент к должностному окладу по Учреждению (структурному подразделению);

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.2.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) работнику устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу работникам, занимающим должности служащих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу – до 3,0.

2.2.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, согласно приложениям № 1–3 к настоящему Положению.

2.2.6. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.2.7. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

### **2.3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих**

2.3.1. Оклады работников Учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер, руб.
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 805,00
2 квалификационный уровень	5 033,00
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	5 588,00
2 квалификационный уровень	6 812,00

3 квалификационный уровень	7 486,00
4 квалификационный уровень	8 985,00

К 4 квалификационному уровню относятся наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющих по решению руководителя Учреждения важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы».

2.3.2. Работникам колледжа, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен руководителем Учреждения в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу, ставке) работнику устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Установление персонального повышающего коэффициента к окладу работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

2.3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, согласно приложениям № 1-3 к настоящему Положению.

2.3.5. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.3.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

## **2.4. Порядок и условия оплаты труда работников здравоохранения (медсестра).**

2.4.1. Размеры должностных окладов медицинских и фармацевтических работников ГПОУ ТО «ТКПТС» устанавливаются в соответствии с Постановлением правительства Тульской области № 21 от 22.01.2016г., на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным

уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года N 10190):

Квалификационные уровни	Размер, руб.
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1 квалификационный уровень	10 623,00
2 квалификационный уровень	10 940,00
3 квалификационный уровень (м/с)	11 230,00

2.4.2. Работники Колледжа имеют право на установление персонального повышающего коэффициента (ППК), не образующего новый должностной оклад (оклад), в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения. ППК устанавливается в отношении конкретного работника по результатам оценки выполнения показателей для установления персонального коэффициента в кратном размере к должностному окладу (окладу).

Максимальный размер ППК - 1,5.

При установлении ППК следует учитывать: уровень профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы. Размер выплаты определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающий коэффициент. Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

2.4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) по ПКГ работников без учета других повышений и должны быть конкретизированы в трудовых договорах ("эффективных контрактах"). Выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:  
выплаты за качество выполняемых работ;  
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;  
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;  
премиальные выплаты по итогам работы. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

При осуществлении выплат следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (в том числе современных методик немедикаментозного лечения, освоение и работу со сложным оборудованием);

своевременность и полноту подготовки отчетности.



Премииальные выплаты по итогам работы не имеют обязательного характера.

**2.5. Порядок и условия оплаты труда работников культуры (библиотекарей).**

2.5.1. Размеры должностных окладов библиотекарей ГПОУ ТО «ТКПТС» устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Тульской области от 26.10.2017 № 489 «об утверждении Положения об условиях оплаты работников государственных учреждений культуры Тульской области, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. N 570»:

Должности	Размер, руб.
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	11 048,00

2.5.2. К окладу работников культуры колледжа устанавливается повышающий корректирующий коэффициент в размере 1,3 образующий новый оклад.

**3. Условия оплаты труда директора колледжа и его заместителей.**

3.1. Должностной оклад директора колледжа определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

Размер кратности для установления должностного оклада директора колледжа определяется учредителем в соответствии с отнесением Учреждения к группе по оплате труда руководителей на основании объемных показателей деятельности Учреждения.

Порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности Учреждения предусмотрены приложением № 6 к настоящему Положению.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностного оклада директора колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, с целью реализации которых создано Учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностного оклада руководителя Учреждения определен приложением № 7 к настоящему Положению.

Конкретный перечень наименований должностей, относящихся к основному персоналу, устанавливается локальным нормативным актом колледжа, в зависимости от направления деятельности Учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей директора колледжа устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) не может превышать восьмикратного размера.

3.2. С учетом условий труда директору, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Директору колледжа указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Заместителям директора Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

3.3. Премии руководителю Учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, предусмотренными Положением об оплате труда руководителей, утверждаемым учредителем и согласованным с территориальной организацией Профсоюза.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, заместителям руководителя могут быть установлены руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

#### **4. Порядок исчисления размера среднемесячной заработной платы для определения размера должностного оклада директора колледжа.**

4.1. Порядок исчисления размера среднемесячной заработной платы для определения размера должностного оклада директора колледжа (далее – Порядок) определяет правила исчисления среднемесячной заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения.

4.2. При расчете среднемесячной заработной платы учитываются оклады, должностные оклады, ставки, выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплаты стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения, которые осуществляются за счет средств бюджета Тульской области.

При расчете среднемесячной заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала, надбавка за специфику работы в Учреждении.

Расчет среднемесячной заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя Учреждения.

4.3. Среднемесячная заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок, выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам, ставкам, выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя Учреждения.

4.4. При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и

11

среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

4.5. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в колледже на одной и более одной ставке (оформленный в Учреждении, как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

4.6. Работники основного персонала Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

4.7. Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

4.8. Изменение размера кратности для установления должностного оклада руководителя Учреждения производится с учетом изменений объемных показателей.

4.9. При создании нового Учреждения и в других случаях, когда невозможно произвести расчет среднемесячной заработной платы работников основного персонала Учреждения для определения должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется учредителем.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера, их виды, размеры и условия осуществления.**

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Тульской области работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при совмещении профессий (должностей),
- при сверхурочной работе,
- при работе в ночное время,
- при расширении зон обслуживания,
- при увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- при разделении рабочего дня на части,
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,
- за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, заведование кафедрой, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.)
- и в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, а также в абсолютных размерах.

5.2. Учреждение по согласованию с представительным органом работников принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с картой специальной оценки условий труда и отчетной документацией о проведении специальной оценки условий труда, выдаваемой специализированной организацией, на период до устранения факторов, приведших к образованию вредных и (или) опасных условий труда.

Если по результатам специальной оценки условий труда признаны оптимальными условиями труда (1 класс) или установлены допустимые условия труда (2 класс), то выплаты не устанавливаются.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентном отношении к должностному окладу, окладу в следующих размерах:

- 12% за работу во вредных условиях труда класс 3.1;
- 12% за работу во вредных условиях труда класс 3.2;
- 12% за работу во вредных условиях труда класс 3.3;
- 12% за работу во вредных условиях труда класс 3.4.

Перечень должностей работников колледжа для установления выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда содержится в отчете о проведении специальной оценки условий труда в ГПОУ ТО «ТКПТС».

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

до 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае болезни:

до 90 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

УН

в) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников, в случае отпуска или командировки:

до 50 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатных расписаниях учреждения.

5.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников Учреждения для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

В Учреждении в этот перечень входят:

1. Дежурный по общежитию
2. Оператор газовой котельной
3. Сторож (вахтер)

5.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад (оклад) – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки (части должностного оклада (оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада (оклада), если работа производилась сверх месячной нормы. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Конституционного Суда Российской Федерации 26-П от 28.06.2018.

5.6. К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относятся доплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую

дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

5.6.1. Доплаты за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам ГПОУ ТО «ТКПТС» устанавливается в размере до 2000 рублей (критерии оценки деятельности классного руководителя).

Конкретный размер доплаты за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Учреждения устанавливается приказом по учреждению на учебный год, с учетом средней наполняемости групп.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за классное руководство педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций относятся:

- ведение документации (журнал классного руководителя, план работы классного руководителя, ежемесячные сведения по успеваемости и посещаемости, сведения для заседания комиссий (итоговые ведомости успеваемости), отчет по итогам воспитательной работы за учебный год, зачетные книжки студентов), в т.ч. ведение электронных форм документации;

- обеспечение сохранности контингента группы;

- обеспечение посещаемости учебных занятий студентами групп;

- обеспечение показателей успеваемости студентов группы;

- оказание помощи студентам в учебной деятельности, организация взаимодействия с преподавателями-предметниками и систематический контроль посещения дополнительных занятий неуспевающими студентами;

- обеспечение дисциплины и поведения студентов (обучающихся) группы;

- взаимодействие с родителями (иными законными представителями) студентов, оказание им помощи в воспитании студентов; проведение плановых и внеплановых родительских собраний, консультаций, бесед с родителями; оказание содействия работе родительского комитета группы;

- проведение классных часов и других воспитательных мероприятий со студентами (обучающимися) группы;

- планомерная работа со студентами группы из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

- организация и контроль дежурств в группах по колледжу, уборки кабинета и закрепленной территории, участие в третьем трудовом семестре.

Доплата за выполнение функций классного руководителя педагогическими работниками Учреждения устанавливается за фактически отработанное время.

5.6.2. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 №850 (ред. от 07.07.2021) "О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)" педагогическим работникам

выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) в размере 5000 рублей.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение классного руководителя (куратора) осуществляется за счет иного межбюджетного трансфера, предоставляемого на эти цели из федерального бюджета бюджету Тульской области, на основании постановления Правительства РФ от 07.07.2021 №1133 "О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации".

Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) выплачивается за фактически отработанное время.

5.7. Доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями) педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в размере до 1500 рублей (критерии оценки деятельности заведующего кабинетом).

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями) педагогическим работникам образовательных организаций относятся:

- ведение документации (паспорт учебного кабинета (лаборатории), опись имущества, перспективный план развития, ежегодный план работы, отчет о выполнении), в т.ч. ведение электронных форм документации;
- участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий;
- участие в оснащении учебных кабинетов (лабораторий) современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, обеспечение учебных дисциплин необходимым оборудованием для проведения лабораторных и практических работ;
- учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок);
- использование при работе в учебных кабинетах (лабораториях) инновационных программ и технологий, в том числе информационно – коммуникационных;
- организация внеклассной работы обучающихся (студентов): систематическое проведение занятий предметного кружка или кружка технического творчества, представление экспонатов, изготовленных обучающимися (студентами), на выставки технического творчества; подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.;
- обеспечение оформления учебных кабинетов (лабораторий) в соответствии с современными требованиями эстетики;
- обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования;
- обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения учебного процесса в учебном кабинете (лаборатории), организация и контроль уборки учебного кабинета (лабораторий), подготовка к началу учебного года;
- выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, приборов;
- организация и участие в ремонтных работах в кабинете (лаборатории).



Аналогично устанавливаются доплаты из фонда надбавок и доплат за заведование учебными мастерскими в случаях, когда штатным расписанием не предусмотрена должность заведующего учебными мастерскими.

5.8. Доплаты за руководство предметными цикловыми комиссиями (далее – ПЦК) педагогическим работникам колледжа устанавливаются в размере до 1500 рублей (критерии оценки деятельности ПЦК).

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за руководство ПЦК педагогическим работникам образовательных организаций относятся:

- ведение и утверждение документации (план работы ПЦК, индивидуальные планы работы педагогических работников, утверждение учебно-программной документации, отчеты педагогических работников, отчет о работе ПЦК), соблюдение сроков предоставления документации;

- организация и руководство работой по учебно-методического обеспечению учебных дисциплин (участие в разработке рабочих учебных планов и программ по учебным дисциплинам, программ производственной (профессиональной) практики, тематики и содержания курсового и дипломного проектирования, лабораторных работ и практических занятий, содержания учебного материала дисциплин для самостоятельного изучения обучающимися);

- обеспечение проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации обучающихся (выработка единых требований к оценке знаний и умений по дисциплинам, разработка содержания экзаменационных материалов, контрольных и зачётных работ, тестов, тематики курсовых работ (проектов));

- участие в формировании программы итоговой государственной аттестации выпускников (разработка программы итогового междисциплинарного экзамена по специальности, тематики квалификационных выпускных работ, требований к выпускным квалификационным работам, критериев оценки знаний выпускников на аттестационных испытаниях);

- совершенствование методического и профессионального мастерства педагогических работников, оказание помощи начинающим педагогическим работникам, внесение предложений по аттестации педагогических работников, входящих в состав ПЦК, распределению их педагогической нагрузки;

- изучение, обобщение и внедрение в образовательный процесс новых педагогических и информационных технологий, средств и методов обучения и воспитания;

- руководство подготовкой, проведением и обсуждением открытых уроков, а также организация взаимопосещения учебных занятий и других мероприятий педагогическими работниками;

- выработка единых требований к содержанию работы кабинетов и лабораторий, рассмотрение, обсуждение и утверждение планов работы педагогических работников, календарно-тематических планов, других материалов, относящихся к компетенции ПЦК;

- участие в профориентационной работе (подготовка и проведение дней открытых дверей, участие в ярмарках учебных мест, городских и областных конкурсах, выставках и т.д.).

5.9. Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам устанавливаются в следующих размерах:

- русский язык, литература – 15 % должностного оклада, ставки;

- математика, иностранный язык, химия, физика, биология, инженерная графика, техническая механика и др. - 10% должностного оклада, ставки.

Доплаты за проверку письменных работ педагогическим работникам устанавливаются с учетом фактического количества часов по преподаваемому предмету.

5.10. Доплаты за работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, рекомендовано устанавливать в размере до 20 % оклада (должностного оклада), ставки.

5.11. Доплаты за возложение дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью, с письменного согласия сотрудника, рекомендовано установить в размере до 30 % оклада (должностного оклада), ставки.

5.12. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом руководителя Учреждения в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

**6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителя) за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера образовательном Учреждении устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- выплаты за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации;
- иные выплаты (доплаты), установленные на определенный период времени отдельными нормативными правовыми актами Российской Федерации, правительства Тульской области в зависимости от особенностей условий труда и (или) режима рабочего времени;
- выплаты за качество выполняемой работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Условия и порядок предоставления стимулирующих выплат за особые условия труда и дополнительную нагрузку при введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации работникам Организации устанавливаются нормативным правовым актом правительства Тульской области.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее - Комиссия), созданной в Учреждении.

Комиссия на основе представленных материалов проводит оценку результативности деятельности работников в соответствии с установленными в Учреждении критериями эффективности работы.

Решение комиссии выносится в следующем порядке:

заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю – по представлению руководителя Учреждения на основании показателей и критерий эффективности работы;

руководителям структурных подразделений Учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя Учреждения на основании служебных записок;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, - по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения на основании служебных записок.

Установление выплат стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников колледжа, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

6.2. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется на основе критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Критерии эффективности работы устанавливаются данным положением. Перечень критериальных показателей и результативности профессиональной деятельности работников учреждения установлен по конкретным должностям работников (приложение).

Для измерения результативности труда работника по каждому критерию вводится шкала показателей.

Премияльные выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке) работника, а также в абсолютных размерах.

Для определения размера выплаты каждому критерию присваивается определенное количество баллов (диапазон баллов).

Размер выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников в следующем порядке:

- проведение промежуточной «балльной» оценки результатов деятельности работников с использованием баллов по установленным критериям;
- определение "стоимости" 1 балла, для чего сумма средств, планируемых на установление выплат стимулирующего характера, делится на общее количество баллов, набранных работниками;
- расчет размера выплаты стимулирующего характера для конкретного работника путем умножения "стоимости" одного балла на количество баллов, которое набрал работник.

6.3. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;  
своевременность и полноту подготовки отчетности.

6.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

6.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов;

за организацию качественной и своевременной подготовки к началу учебного года.

6.6. Премияльные выплаты заместителям директора Учреждения устанавливаются по решению директора Учреждения с учетом мнения комиссии по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера на основе достижения показателей эффективности деятельности государственных учреждений, предусмотренных постановлением правительства Тульской области от 27.12.2012 N 777 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности государственных учреждений по оказанию государственных услуг, качества услуг, финансового менеджмента и стимулирования государственных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию государственных услуг, качества услуг и финансового менеджмента» (далее – Постановление № 777) с учетом выполнения дополнительных показателей к Постановлению № 777 (приложение № 10).

Оценка эффективности деятельности заместителей директора Учреждения осуществляется в баллах. Каждый заместитель директора Учреждения участвует в оценке по итогам каждого квартала и года. Количество баллов, применяемых для установления премиальных выплат заместителям директора Учреждения, определяется в соответствии с рекомендациями Постановления № 777.

Максимальное количество баллов для установления премиальных выплат заместителям директора Учреждения – 100 баллов.

При установлении премиальных выплат 1 балл соответствует 0,7% должностного оклада заместителя директора Учреждения.

21

Максимальное количество баллов, предусмотренных за выполнение дополнительных показателей, по итогам квартальной оценки (за I, II, III и IV квартал) – 30. 1 балл соответствует 1 % должностного оклада заместителя директора Учреждения.

По итогам календарного года для заместителей директора Учреждения проводится годовая оценка выполнения дополнительных показателей.

Максимальное количество баллов, предусмотренных по итогам годовой оценки, начиная с оценки за 2021 год, - 30. 1 балл соответствует 1 % должностного оклада заместителя директора образовательной организации.

В 2021 году максимальный размер премиальных выплат на основе достижения показателей эффективности деятельности Учреждения с учетом выполнения дополнительных показателей для заместителей директора Учреждения составит 120% от их должностного оклада ежемесячно.

Начиная с 2022 года, максимальный размер премиальных выплат на основе достижения показателей эффективности деятельности Учреждения с учетом выполнения дополнительных показателей для заместителей директора Учреждения составит 130 % от их должностного оклада ежемесячно.

Максимальный размер премии на основе достижения показателей эффективности деятельности учреждения составляет не выше размера премирования руководителя организации.

Показатели эффективности деятельности должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются с учетом соответствующих нормативных правовых актов Российской Федерации соглашениями, коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемые с учетом мнения или по согласованию с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа) на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Работникам колледжа, в том числе директору, заместителям руководителя устанавливается надбавка за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении) в процентном отношении от оклада, должностного оклада, ставки в соответствии с приложением № 8 к настоящему Положению.

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы, закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

7.2. Работникам колледжа, в том числе директору, заместителям руководителя в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, оказывается материальная помощь в размере минимальной заработной платы по Тульской области по следующим основаниям:

- рождение ребенка, на основании копии свидетельства о рождении ребенка;
- тяжелое заболевание, длительное лечение близких родственников и приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, дорогостоящая операция с предоставлением медицинских и подтверждающих фактические расходы на лечение документов;
- смерть членов семьи (родителей, жены, мужа, детей), на основании копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
- утрата личного имущества в результате пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов или иных подтверждающих документов;
- в связи с бракосочетанием, на основании копии свидетельства о заключении брака;
- других обоснованных случаях: затруднительное материальное положение.

Решение об оказании работнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления сотрудника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об оказании руководителю Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель в порядке, предусмотренным трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

7.3. Педагогическим работникам, руководителям, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты к должностному окладу, ставке за ученые степени доктора наук и кандидата наук, ежемесячные надбавки к окладу (должностному окладу, ставке) за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30 сентября 2013 года № 1989-ЗТО «Об образовании».

Директору колледжа указанные выплаты устанавливаются учредителем.

Педагогическим работникам, заместителям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений Учреждения указанные выплаты устанавливаются директором колледжа.

Законом Тульской области от 30.09.2013 №1989-ЗТО «Об образовании» в качестве меры социальной защиты предусмотрена надбавка к должностному окладу за продолжительность непрерывной работы на должностях медицинских и фармацевтических работников медицинским работникам, работающим в Учреждении, которая устанавливается в размере 5 процентов должностного оклада по истечении одного года работы, в размере 20 процентов должностного оклада по истечении трех лет работы, в размере 30 процентов должностного оклада по истечении пяти лет работы.

7.4. Работникам ГПОУ ТО «ТКПТС», находящихся в ведении области, один раз в год производится единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада, должностного оклада по основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска директору колледжа устанавливается учредителем.

Работникам Учреждения единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается директором колледжа.

Порядок и условия осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам ГПОУ ТО «ТКПТС» установлены Положением «Об условиях и порядке осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска» №180 от 01.04.2016.

7.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы, педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия решения о выдаче диплома.

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

7.6. В пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного Учреждения, могут привлекаться для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированные специалисты с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно приложению № 9 к настоящему Положению.

Оплата труда данных высококвалифицированных работников осуществляется на почасовой основе с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных приложением № 9 к настоящему Положению, к должностному окладу, ставке должностей, отнесенных к 1 квалификационному уровню ПКГ «Педагогические работники»..

В размеры оплаты труда, рассчитанной в соответствии с приложением № 9 к настоящему Положению, включена оплата за отпуск.

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

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится с применением коэффициентов почасовой оплаты труда, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

Оплата труда оппонентов при защите диссертаций на ученую степень доктора или кандидата наук производится с применением коэффициентов почасовой оплаты, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия с аспирантами.

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

7.7. Нормы времени для расчета объема дополнительной учебной нагрузки педагогическим работникам при подготовке обучающихся осуществляются в соответствии с приложением № 11 к настоящему Положению.

---



### ПОВЫШАЮЩИЙ КОЭФФИЦИЕНТ

за выслугу лет ГПОУ ТО «Тульский колледж профессиональных технологий и сервиса»

1. Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается всем работникам государственного Учреждения, (за исключением руководителя, заместителей руководителя) в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

Стаж работы	Повышающий коэффициент за выслугу лет
Стаж работы от 0 до 2 лет	0,02
Стаж работы от 2 до 5 лет	0,05
Стаж работы от 5 до 10 лет	0,10
Стаж работы от 10 до 20 лет	0,15
Стаж работы более 20 лет	0,20

Повышающий коэффициент к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет устанавливается к окладу, должностному окладу, ставке, как по основной, так и по должности, занимаемой на условиях внутреннего и внешнего совместительства, за фактически отработанное время.

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого подтверждается.

3. Исчисление стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет в Учреждении производится в порядке, предусмотренном приложением № 2 к Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТКПТС», осуществляющих образовательную деятельность.

4. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет работникам образования и работникам дополнительного профессионального образования засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других Учреждениях согласно приложению № 3 к Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТКПТС», осуществляющих образовательную деятельность.

---

**ПОРЯДОК**  
исчисления стажа для установления  
повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу,  
ставке за выслугу лет

1. В стаж работы засчитывается:

а) время работы в Учреждении;

б) время службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации; время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в организацию образования не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, – независимо от продолжительности перерыва;

в) время работы в учреждениях образования в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных учреждений независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях образования;

г) работникам учреждений образования при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности организации или отвечающих функционалу занимаемой в организации должности.

2. Педагогическим работникам при исчислении стажа для установления повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке за выслугу лет учитывается стаж педагогической работы, в который засчитывается без всяких условий и ограничений:

а) время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

б) время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

а) время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте «а» пункта 2 Порядка исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу, должностному окладу, ставке за выслугу лет;

б) время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профессионального образования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в аппарате Уполномоченного по правам ребенка, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

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

4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 2 и 3 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в Учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

педагогам-библиотекарям;

методистам;

педагогическим работникам профессиональных образовательных учреждений (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин профессиональных образовательных учреждений, учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных организаций, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп – время работы на медицинских должностях.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в организации высшего образования, профессиональной образовательной организации педагогического образования.

7. Работникам Учреждения время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

9. Работникам Учреждения могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности.

10. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Учреждения создается соответствующая комиссия, по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу (ставке) за выслугу лет.

---

### ПЕРЕЧЕНЬ

организаций (учреждений) и должностей, время работы в которых засчитывается в стаж работников образования (дополнительного профессионального образования) (педагогический стаж)

Наименование организаций	Наименование должностей
<p>I. Образовательные организации (в том числе военные профессиональные организации, военные образовательные организации высшего образования; образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); организации здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых</p>	<p>I. Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пищевых машинах и другой организационной технике), старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной</p>

Наименование организаций	Наименование должностей
	<p>подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами лабораторий, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба), тьютор, педагог-библиотекарь</p>
<p>II. Методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)</p>	<p>II. Руководители, их заместители, заведующие секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты</p>
<p>III. 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями, органы исполнительной власти, органы местного самоуправления</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>III. 1. Работники, занимающие руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности, связанные с направлением деятельности Организации или отвечающие функционалу занимаемой в Организации должности (профессии). 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, работники, занимающие руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
<p>IV. Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>IV. Руководитель, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и</p>

Наименование организаций	Наименование должностей
	преподавательский состав, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V. Общежития организаций, предприятий, жилищно-эксплуатационные учреждения, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	V. Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI. Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные организации	VI. Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в организациях здравоохранения и социального обслуживания для граждан пожилого возраста и инвалидов, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

## ОСОБЕННОСТИ оплаты труда педагогических работников

### **Порядок оплаты труда за часы педагогической (преподавательской) работы**

Оплата труда педагогических работников (преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в ГПОУ ТО «ТКПТС», устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается федеральным законодательством.

Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

Тарификационный список педагогических работников (преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

#### **1. Преподаватели профессиональных образовательных организаций.**

1.1. До начала учебного года оплата за часы педагогической работы преподавателей Учреждения в месяц определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТКПТС» за час преподавания, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Должностной оклад, ставка за час преподавания определяется путем деления размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), определенных



приложением № 8 к Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТКПТС» на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная оплата за часы педагогической работы выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

1.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, оплата за часы педагогической работы в месяц определяется путем умножения должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТКПТС» ставки заработной платы за час преподавания на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за часы педагогической работы за неполный рабочий месяц определяется путем умножения должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТКПТС» ставки заработной платы за час преподавания на фактическое количество часов.

1.3. Преподавателям, поступившим на работу в период летних каникул, оплата за часы педагогической работы до начала учебного года выплачивается из расчета размера должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТКПТС». При этом учебная нагрузка данному работнику устанавливается в объеме не более нормы часов за ставку заработной платы.

1.4. При изменении повышающих коэффициентов в связи с увеличением стажа педагогической работы или присвоением квалификационной категории оплата за часы педагогической работы в месяц определяется путем умножения должностного оклада, ставки с учетом измененных повышающих коэффициентов, надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к настоящему Положению, за час преподавания на объем годовой нагрузки, установленной

в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

1.5. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

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

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

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

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

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

Установленная при тарификации оплата за часы педагогической работы во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 1.2.5 приложения № 4 к Положению об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность.

95

1.7. В случае, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации 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, ставки уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

1.8. В Учреждении изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период производится оплата за часы педагогической работы в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

1.9. В случаях с индивидуальными формами обучения тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их должностного оклада, ставки заработной платы за час преподавания.

1.10. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. Количество мастеров производственного обучения определяется Учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада, ставки.

1.11. Объем преподавательской работы для директора и его заместителей, состоящих в штате колледжа который они могут выполнять, помимо основной работы за дополнительную оплату, не должен превышать 240 часов в год, а для заведующих отделением и других руководящих работников – 360 часов в год.

## **2. Порядок и условия почасовой оплаты труда**

2.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников ГПОУ ТО «ТКПТС» применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не

3/6

свыше двух месяцев. Если замещение продолжалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится по тарификации со дня начала замещения за все часы фактической нагрузки в порядке, предусмотренном пунктом 1.1. настоящего приложения;

за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с обучающимися в заочной форме и обучающимися, находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, сверх объема учебной нагрузки, установленной им при тарификации;

при плате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в Учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации;

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

Размер почасовой оплаты указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада, ставки педагогического работника с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТКПТС» на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад, ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей Учреждения - путем деления должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию), надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), определенных приложением № 8 к Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТКПТС» на 72 часа.

### **3. Порядок оплаты труда работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся**

3.1. За педагогическими и другими работниками Учреждения при направлении их, по согласованию с руководителем Учреждения, в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в загородных оздоровительных организациях независимо от организационно-правовых форм сохраняется заработная плата, установленная трудовым договором.

3.2. Для работы в лагерях с дневным (круглосуточным) пребыванием детей, создаваемых органами исполнительной власти Тульской области, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, установленной трудовым договором. В случае привлечения их к работе сверх предусмотренного при тарификации объема учебной нагрузки, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

Для педагогических и других работников, привлекаемых к организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

3.3. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по учреждению), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), установленных Положением об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТКПТС» для руководителей структурных подразделений.

3.4. Педагогическим и иным работникам, привлекаемым к проведению туристских походов, экспедиций и экскурсий, в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной трудовым договором, выплачивается заработная плата за фактически отработанное время из расчета должностного оклада, ставки с учетом повышающих коэффициентов (повышающего коэффициента за выслугу лет, повышающего коэффициента за квалификационную категорию, повышающего коэффициента по организации), выплат компенсационного характера, надбавок за специфику работы в Учреждении (структурном подразделении), установленных Положением об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО «ТКПТС».

---

Перечень должностей учреждения в соответствии с утвержденными профессиональными квалификационными группами должностей

**Профессиональные квалификационные группы должностей  
работников образования**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»	Отсутствуют	5 746,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Отсутствуют	6 705,00
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	7 042,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»		
1 квалификационный уровень	Отсутствуют	10 369,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	10 987,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог;	11 298,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания;	11 505,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений»		
1 квалификационный уровень	Отсутствуют	12 063,00
2 квалификационный уровень	Заведующий отделением, заведующий УПМ, заведующий учебной лабораторией, заведующий учебной частью, начальник отдела воспитательной работы, начальник отдела методической работы, начальник УПМ, руководитель МЦПК, старший мастер	12 666,00
3 квалификационный уровень	Отсутствуют	13 029,00

**Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей  
руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.); калькулятор; кассир; комендант; секретарь; секретарь-машинистка;	5 746,00
2 квалификационный уровень	Отсутствуют	6 034,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя; техник; техник по защите информации;	6 705,00
2 квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий складом; заведующий хозяйством;	7 042,00
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием; начальник хозяйственного отдела;	7 376,00
4 квалификационный уровень	механик	7 711,00
5 квалификационный уровень	Отсутствуют	8 047,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по планированию; юрисконсульт	9 575,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10 054,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10 533,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	11 012,00

5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	11 491,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения	11 491,00
2 квалификационный уровень	Главный (аналитик; диспетчер; конструктор; металлург; метролог; механик; сварщик; специалист по защите информации; технолог; эксперт; энергетик); заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	12 063,00
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	12 637,00

#### Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер, руб.
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; дворник; кладовщик; садовник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; кухонный рабочий, буфетчик, кондитер, повар, мойщик посуды, оператор газовой котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь кип, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4 805,00
2 квалификационный уровень	Отсутствуют	5 033,00
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля, повар (4,5 разряд), кондитер (4,5 разряд)	5 588,00
2 квалификационный уровень	Отсутствуют	6 812,00
3 квалификационный уровень	Отсутствуют	7 486,00
4 квалификационный уровень		8 985,00



**Должности служащих, не включенные в ПКГ**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер, руб.
-	Заведующий библиотекой, читальным залом	17 235,00
-	Начальник отдела	11 491,00
-	Системный администратор, специалист по охране труда, специалист по закупкам	9 575, 00

## ПОРЯДОК

отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителей и объемные показатели деятельности государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность

1. Отнесение ГПОУ ТО «ТКПТС», к группе по оплате труда руководителей производится не чаще одного раза в год органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в установленном порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных настоящим порядком, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. При установлении группы по оплате труда руководителя Учреждения контингент обучающихся определяется:

3.1. По профессиональным образовательным организациям – по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев – по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год.

3.2. По организациям дополнительного образования – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в Учреждении дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365:

4. За всеми типами Учреждений, находящихся на капитальном ремонте или деятельность которых временно приостановлена, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта или приостановки деятельности, но не более чем на один год.

5. Государственные образовательные учреждения дополнительного профессионального образования Тульской области, государственные образовательные организации Тульской области, осуществляющие обучение с преимущественной коррекцией и реабилитацией, относятся к I группе по оплате труда руководителей.

6. Государственные образовательные учреждения дополнительного образования Тульской области относятся к группам по оплате труда по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. К объемным показателям деятельности Учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным Учреждением: численность работников колледжа, количество обучающихся, сменность работы образовательного Учреждения, наличие

структурных подразделений и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

8. Объем деятельности Учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Таблица № 1

№	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
1.	Количество обучающихся в Организации (за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	За каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в Организации	За каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: <u>первую</u> квалификационную категорию, <u>высшую</u> квалификационную категорию	1  0,5  1
3.	Количество обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа	За каждого обучающегося	0,5
4.	Количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	За каждого обучающегося	0,5
5.	Наличие статуса базовой, ресурсной Организации, стажировочной площадки, пилотной Организации	За каждый вид	10
6.	Наличие статуса региональной инновационной площадки		15
7.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	15
8.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе организации, учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	За каждую единицу	3, но не более 20 за все автотранспортные средств
9.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	За каждую единицу, находящуюся на балансе организаций; в других случаях	30  15
10.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом	За каждый вид	50

№	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
	земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц		
11.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	20
12.	Круглосуточное пребывание обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа)	За каждого обучающегося	0,3
13.	Наличие в Организации филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. структурных подразделений	За каждый вид	20
14.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	10
15.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе объектов инфраструктуры Организации: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	10
16.	Наличие классов (групп), перешедших на федеральные государственные образовательные стандарты нового поколения	За каждый класс	5
17.	Наличие групп дошкольного образования в Организациях	За каждую группу	10
18.	Наличие обучающихся в Организации (за исключением организаций дополнительного образования), получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,5
19.	Наличие обучающихся, получающих бесплатные дополнительные образовательные услуги вне данной Организации (в кружках, секциях и других формах организации дополнительных образовательных услуг)	Количество обучающихся	0,1
20.	Наличие оборудованных и используемых помещений для разных видов активной	За каждый вид	15

№	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
	деятельности обучающихся (изостудия, театральная студия, комната сказок, зимний сад и др.)		
21.	Наличие классов (групп), в которых реализуется инклюзивное обучение	За каждый класс	5
22.	Наличие классов в общеобразовательной организации с углубленным изучением отдельных предметов, классов профильного обучения	За каждый класс	5
23.	Наличие групп продленного дня в общеобразовательной организации	За каждую группу	5
24.	Наличие обучающихся по дистанционной форме обучения	За каждого обучающегося	0,5
25.	Наличие обучающихся по индивидуальному учебному плану, в том числе реализующих ускоренное обучение	За каждого обучающегося	0,5
26.	Наличие пребывающих в социальных гостиницах Организации	За каждого пребывающего	0,5

9. Организации относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Дошкольные образовательные организации; общеобразовательные организации; организации дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2.	Общеобразовательные организации с профильными классами; Организации с наличием групп дошкольного образования	свыше 450	до 450	до 300	
3.	Организации с классами (группами), реализующими адаптированные образовательные программы; общеобразовательные организации с классами углубленного обучения (в том числе лицеи, гимназии); профессиональные образовательные организации	свыше 400	до 400	до 300	

№ п/п	Тип и специфика деятельности (специальные наименования) образовательных организаций	Группа, к которой образовательная организация относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
4.	Организации, реализующие адаптированные образовательные программы; организации с группами для детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из их числа; общеобразовательные организации с дошкольными группами и группами для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; профессиональные образовательные организации-колледжи	свыше 350	до 350	до 300	

## ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителя Учреждения

Ассистент  
воспитатель  
ведущий научный сотрудник  
главный научный сотрудник  
доцент  
инструктор по труду  
инструктор по физической культуре  
инструктор-методист  
классный воспитатель  
концертмейстер  
логопед  
мастер производственного обучения  
методист  
младший воспитатель  
музыкальный руководитель  
научный сотрудник  
педагог-библиотекарь  
педагог-валеолог  
педагог дополнительного образования  
педагог-организатор  
педагог-психолог  
помощник воспитателя  
психолог  
преподаватель  
преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности  
профессор  
руководитель физического воспитания  
социальный педагог  
специалист по учебно-методической работе  
спортсмен-инструктор  
старший (вожатый, методист, воспитатель, мастер, тренер-преподаватель, педагог дополнительного образования, инструктор-методист, преподаватель, научный сотрудник)  
тренер-преподаватель  
тьютор  
учитель  
учитель-дефектолог  
учитель-логопед.

---

48

Приложение № 8  
к Положению об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО  
«ТКПТС»

Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за специфику работы и  
размер надбавок

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Размеры надбавок/ %</b>
1	Начальник отдела воспитательной работы	15
2	Воспитатель	15
3	Социальный педагог	15
4	Заведующий общежитием	15
5	Дежурный по общежитию	15
6	Педагог-психолог	15
7	Заместитель директора по управлению образовательным процессом	15



**РАЗМЕРЫ**  
надбавок за специфику работы в ГПОУ ТО «ТКПТС»  
(структурном подразделении)

№ п/п	Наименование организаций	Категория работников	Размеры надбавок/ %
Профессиональная образовательная организация			
1.	Профессиональные образовательные организации, имеющие группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Руководитель организации <sup>1</sup> , заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	15
2.	Профессиональные колледжи	Педагогические работники	10
3.	Профессиональные образовательные организации с группами, в которых реализуются адаптированные образовательные программы	Руководитель организации <sup>1</sup> , заместитель руководителя, деятельность которого связана с образовательным процессом, работники образования, служащие - по перечню, утвержденному Положением об оплате труда работников в Организации	10
4	Организации в сельской местности	Женщины, работающие на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) <sup>2</sup>	25

1. Размер надбавки за специфику работы в ГПОУ ТО «ТКПТС» определяется суммарно по всем основаниям, которые соответствуют специфике деятельности учреждения.

2. Надбавка за специфику работы в ГПОУ ТО «ТКПТС» устанавливается за фактически отработанное время.

Дополнительные показатели эффективности на заместителей директора

<b>Направление деятельности</b>	<b>Показатель</b>	<b>Баллы</b>	
Безопасность и хозяйственная деятельность	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, водоснабжение).	до 10	
	Организация и проведение в течение года работы, направленной на повышение уровня безопасности в образовательном учреждении.	до 10	
	Обеспечение выполнения требований комплексной и пожарной безопасности.	до 10	
	Оперативное устранение недостатков и решение хозяйственных вопросов.	до 10	
	Сохранение материальных ценностей, производственного и хозяйственного инвентаря оборудования; своевременное списание материальных запасов	до 10	
	Подготовка комплексных программ, составление перспективных и текущих планов деятельности организации	до 10	
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	до 10	
	Обеспечение условий по выполнению заявок на материально-техническое оснащение	до 10	
	Своевременное проведение инструктажей и ведение документации	до 10	
	Разработка мероприятий по модернизации оснащения учреждения	до 10	
	Итого	До 100	
	<b>Дополнительные ежеквартальные показатели</b>		
		Своевременность и полнота подготовки отчетности	до 10
	Успешное и добросовестное исполнения работником своих должностных обязанностей	до 10	
	Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении направления	до 10	
	Итого	До 30	
<b>Дополнительные годовые показатели</b>			
	Качество организации работы по созданию безопасных условий для обучающихся (отсутствие случаев чрезвычайных происшествий с участием обучающихся)	до 10	
	Эффективная организация обеспечения средствами коллективной и индивидуальной защиты работников	до 10	
	Обеспечение бесперебойной работы приборов учета тепло-, энергоносителей; соблюдение лимитов	до 10	
	Итого	До 30	
<b>Направление деятельности</b>	<b>Показатель</b>	<b>Баллы</b>	
Маркетинг и	Подготовка комплексных программ, составление перспективных и текущих планов деятельности	до 10	

инновационная деятельность	организации, достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	
	Обеспечение эффективного социального партнерства	до 10
	Обеспечение информационной открытости учреждения	до 10
	Организация и проведение мероприятий, формирующих положительный имидж учебного учреждения	до 10
	Выполнение работ по комплектованию учреждения кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации.	до 10
	Проведение анализа состояния трудовой дисциплины и выполнение работниками учреждения правил внутреннего трудового распорядка, движение кадров, участие в разработке мероприятий по снижению текучести и улучшению трудовой дисциплины.	до 10
	Проведение изучения и анализа должностной и профессионально-квалификационной структуры персонала учреждения, установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников, результатов аттестации работников и оценки их деловых качеств с целью определения текущей и перспективной потребности в кадрах, подготовки предложений по замещению вакантных должностей и созданию резерва на выдвижение.	до 10
	Организация профориентационной работы	до 10
	Разработка проектов локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).	до 10
	Укомплектованность колледжа основным персоналом	до 10
	Итого	До 100
	<b>Дополнительные ежеквартальные показатели</b>	
	Доля основного персонала, имеющего высшее образование (не менее 70%)	до 10
	Доля основного персонала, имеющего квалификационные категории (не менее 60%)	до 10
	Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении направления	до 10
	Итого	До 30
	<b>Дополнительные годовые показатели</b>	
Доля работников из числа основного персонала, прошедших повышение квалификации в рамках своей деятельности в установленные сроки в соответствии с планом повышения квалификации в учреждении, к численности основного персонала, планируемого к обучению в соответствии с планом повышения квалификации на год (не менее 70%)	до 10	
Доля выпускников профессиональной образовательной организации, успешно освоивших основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, занятых по виду деятельности и полученным компетенциям	до 10	
Организация работы колледжа в информационных системах	до 10	

	Итого	До 30	
<b>Направление деятельности</b>	<b>Показатель</b>	<b>Баллы</b>	
Закупки и материальное обеспечение	Контроль за эффективным и экономным использованием бюджетных средств и средств внебюджетных источников финансирования	до 10	
	Организация своевременного и качественного заключения договоров, обеспечения документооборота, связанного с процессом закупок для нужд колледжа	до 10	
	Участие в проведении финансового анализа деятельности учреждения; осуществление контроля за соблюдением финансовых обязательств	до 10	
	Разработка проектов локальных актов (проектов приказов, инструкций, регламентов, положений и др.).	до 10	
	Подготовка комплексных программ, составление перспективных и текущих планов деятельности организации	до 10	
	Выполнение объема государственного задания	до 10	
	Повышение эффективности использования бюджетных средств на оказание государственных услуг	до 10	
	Привлечение дополнительных источников финансирования	до 10	
	Достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы	до 10	
	Своевременность и полнота подготовки отчетности	до 10	
	Итого	До 100	
	<b>Дополнительные ежеквартальные показатели</b>		
	Отсутствие замечаний ГРБС в части представления учреждением информации по отдельным запросам и выполнения отдельных поручений	до 10	
	Соблюдение сроков и порядка представления бюджетных смет /ПФХД	до 10	
	Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении направления	до 10	
	Итого	До 30	
	<b>Дополнительные годовые показатели</b>		
	Проведение ежегодной инвентаризации	до 10	
	Количество внесенных изменений в ходе исполнения бюджетных смет/ПФХД	до 10	
	Эффективность выполнения плановых показателей	до 10	
Итого	До 30		
<b>Направление деятельности</b>	<b>Показатель</b>	<b>Баллы</b>	
Управление образовательным процессом	Своевременное оформление правоустанавливающих документов, соблюдение сроков прохождения учреждением лицензирования, государственной аккредитации	до 10	
	Создание инновационной образовательной среды: разработка инновационных образовательных программ; использование современных образовательных технологий, применение новых форм организации учебного процесса, изучение и	до 10	

	внедрение современных информационных технологий	
	Выполнение объема государственного задания	до 10
	Подготовка комплексных программ, составление перспективных и текущих планов деятельности организации	до 10
	Обновление банка локальных актов образовательного учреждения, регулирующих образовательный процесс	до 10
	Подготовка статистической отчетности (СПО-1, СПО-2, СПО мониторинг)	до 10
	Осуществление комплексного внутриколледжного контроля, включая территориально обособленные отделения (г. Белев, п. Одоев) в части реализации учебно – воспитательного процесса	до 10
	Организация профилактических мероприятий с обучающимися колледжа, включая внеурочную деятельность	до 10
	Создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса	до 10
	Реализация программы развития образовательного учреждений	до 10
	Итого	До 100
<b>Дополнительные ежеквартальные показатели</b>		
	Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении направления	до 10
	Своевременная подготовка отчетов о выполнении государственного задания и размещение на официальном сайте bus.gov.ru	до 10
	Выполнение плановых показателей деятельности колледжа	до 10
	Итого	До 30
<b>Дополнительные годовые показатели</b>		
	Положительная динамика результативности государственной итоговой аттестации выпускников, в том числе в форме демонстрационного экзамена	до 10
	Лицензирование новых образовательных программ среднего профессионального образования, входящих в ТОП-50	до 10
	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений со стороны всех участников образовательного процесса	до 10
	Итого	До 30
<b>Направление деятельности</b>	<b>Показатель</b>	<b>Баллы</b>
Учебно-производственная деятельность	Подготовка комплексных программ, составление перспективных и текущих планов деятельности организации	до 10
	Разработка мероприятий по модернизации оснащения учреждения.	до 10
	Создание инновационной образовательной среды: разработка инновационных образовательных программ; использование современных образовательных технологий, применение новых форм организации учебного процесса, изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий;	до 10
	Создание условий для сохранения здоровья всех участников образовательного процесса.	до 10
	Результативность участия в различных мероприятиях, проводимых сторонними организациями.	до 10
	Соблюдение установленных сроков подготовки учебных	до 10

планов, программ производственной практики, контрольно-измерительных материалов, учетно-отчетной документации.	
Отсутствие случаев нарушения правил охраны труда и техники безопасности сотрудниками службы и студентами на практических занятиях.	до 10
Высокий уровень исполнительской дисциплины.	до 10
Участие в мероприятиях, направленных на повышение престижа рабочих профессий и специальностей.	до 10
Своевременное проведение инструктажей и ведение документации.	до 10
Итого	До 100
<b>Дополнительные ежеквартальные показатели</b>	
Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении направления.	до 10
Успешное и добросовестное исполнения работником своих должностных обязанностей.	до 10
Своевременность и полнота подготовки отчетности	до 10
Итого	До 30
<b>Дополнительные годовые показатели</b>	
Положительная динамика результативности государственной итоговой аттестации выпускников, в том числе в форме демонстрационного экзамена.	до 10
Участие в реализации федеральных проектов по линии Ворлдскиллс.	до 10
Участие обучающихся в Региональном Чемпионате по линии Ворлдскиллс не менее, чем в трех компетенциях.	до 10
Итого	До 30

Нормы времени для расчета объема дополнительной учебной нагрузки педагогическим работникам при подготовке обучающихся

№ п/п	Виды работ	Нормы времени (в часах)	Примечание
	Руководство, консультирование, рецензирование выпускной квалификационной работы	до 26 часов на одного обучающегося, в том числе: - руководство и консультирование – до 23 часов; - рецензирование – до 2-х часов; -допуск к защите до 1 часа	не более 10 работ на одного руководителя
	Руководство курсовыми работами (проектами)	1 час на одного обучающегося	
	Председатель Государственной экзаменационной комиссии	1 час на одного обучающегося на каждый вид итоговой аттестации	Председателем ГЭК назначается лицо, не работающее в ГПОУ ТО «ТКПТС»
	Член Государственной экзаменационной комиссии	по 0,5 часа на одного обучающегося на каждый вид итоговой аттестации	Не более 6 часов в день, количество членов ГЭК не более 5 человек
	Прием квалификационных экзаменов по профессиональным модулям	1 час председателю,  0,25 часа – члену комиссии на одного обучающегося	Председатель – внешний эксперт оценки освоении обучающимися вида профессиональной деятельности, кол-во членов квалификационной экзаменационной комиссии не более 5 человек  Не более 6 часов в день
	Руководство производственной, преддипломной практикой (очная форма обучения)	3 часа на одного обучающегося, включая консультирование, посещение базы практики и прием зачета	Независимо от количества недель практики
	Руководство всеми видами практик (заочная форма обучения)	1 час на одного обучающегося, включая проверку отчета и прием зачета	Независимо от количества недель практик