

Администрация Тамбовской области
ТАМБОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ И.Т. КАРАСЕВА»

П Р И К А З

13.07.2017

№155

п. Строитель

Об утверждении Положения об оплате труда; Положения о комиссии по оценке выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников и комиссии по оценке выполнения показателей и критериев эффективности деятельности

В соответствии с Постановлением администрации Тамбовской области от 06.06.2017 года № 532 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области» и письмом управления образования и науки Тамбовской области от 09.06.2017 года № 1.04.2-09/2226 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда» и в целях повышения эффективности труда работников колледжа

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ТОГАПОУ «Многопрофильный колледж им. И.Т. Карасева» (Приложение 1).

1.1. Положение об оплате труда работников ТОГАПОУ «Многопрофильный колледж им. И.Т. Карасева» вступает в силу с 01.09.2017 года.

2. Утвердить и ввести в действие Положение о комиссии по оценке выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников ТОГАПОУ «Многопрофильный колледж им. И.Т. Карасева» (приложение №2).

3. Утвердить комиссию по оценке выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников ТОГАПОУ «Многопрофильный колледж им. И.Т. Карасева» в составе:

Председатель: Бетин А.П., директор

Заместитель председателя: Долгая Г.А., заместитель директора

Члены комиссии: Шаронова В.С., старший мастер
Филиппова С.А., преподаватель
Огурцова Н.В., мастер п/о
Струков Р.А., тьютор
Теплякова Ю.С., юрисконсульт
Песчанская А.Ю., председатель профсоюзного
комитета

Секретарь комиссии: Васильева Н.Г., специалист по кадрам

4. Шуняевой О.В., методисту разместить настоящий приказ на официальном сайте колледжа.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой

Директор



А.П. Бетин

Положение
об оплате труда работников Тамбовского областного государственного
автономного профессионального образовательного учреждения
«Многопрофильный колледж имени И.Т. Карасева»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников Тамбовского областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Многопрофильный колледж имени И.Т. Карасева» (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 г. (протокол № 12).

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников Тамбовского областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Многопрофильный колледж имени И.Т. Карасева» (далее – колледжа).

1.3. Положение включает в себя:

- размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;
- виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
- виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;
- условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера;
- особенности оплаты труда педагогических и иных работников колледжа.

1.4. Системы оплаты труда работников колледжа устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской

области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением с учетом:

- мнения представительного органа работников колледжа;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников колледжа.

1.5. Месячная заработная плата работника колледжа, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника колледжа (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников колледжа работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и колледжа в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника колледжа зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику колледжа производится за счет средств бюджета Тамбовской области и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов),

минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ

2.1. Должности (профессии) работников колледжа по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2007 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников колледжа установлены в соответствии с постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений»:

по ПКГ первого уровня – 3000 рублей;

по ПКГ второго уровня – 3426 рублей;

по ПКГ третьего уровня – 4940 рублей. В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012;

по ПКГ четвертого уровня – 5710 рублей.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников колледжа дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в приложении №1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые колледжем, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования

системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в колледже, применяются:

- по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

- по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) – квалификационные характеристики утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н;

- по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – общеотраслевые квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37;

- по общеотраслевым профессиям рабочих — тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 .

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающих коэффициентов

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в следующих размерах:

по ПКГ третьего уровня:

2 квалификационный уровень - 0,30;

3 квалификационный уровень – 0,40;

4 квалификационный уровень – 0,50;

по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – 0,30;

2 квалификационный уровень - 0,2.

Колледж самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда

работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

К основному персоналу колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников колледжа, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом колледжа в соответствии с Примерным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом управления.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам колледжа, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

0,25 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,18 – при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Работникам колледжа, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере:

- за ученую степень – 0,20;

- за почетное звание - 0,10.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный», заведующий (начальник) устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента - 0,15

3.5. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом колледжа.

3.6. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность,

профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.7. Для работников колледжа устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

за работу в сельской местности, рабочих поселках - повышающий коэффициент - 0,20;

за работу в отдельных образовательных организациях (структурных подразделениях) с опасными и иными особыми условиями труда:

за работу в колледже – педагогическим и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, – повышающий коэффициент 0,10;

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,8.

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав колледжа.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику колледжа с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.9. Размеры, персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- старший мастер	- 0,6
- заведующий отделением	- 0,6
- специалист по кадрам	- 1,4
- заведующий канцелярией	- 1,2
- заведующий общежитием	- 1,05
- бухгалтер	- 0,9
- юрисконсульт	- 1,3
- секретарь учебной части	- 0,83
- инженер-программист	- 0,61
- заведующий столовой	- 1,1
- начальник участка (теплохозяйства)	- 1,0
- администратор	- 1,22

- водитель автомобиля	- 1,2	
- дежурный по общежитию для обучающихся	- 0,66	
- заведующий складом	- 1,20	
- кастелянша	- 1,4	
- машинист по стирке и ремонту спецодежды	- 1,4	
- механик	- 1,05	
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		- 1,4
- слесарь-сантехник	- 1,1	
- сторож	- 1,4	
- слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	- 1,1	
- уборщик производственных и служебных помещений		- 1,0
- мойщик посуды	- 1,1	
- повар	- 1,2	
- дворник	- 1,4	
- аппаратчик химводоочистки	- 1,1	
- оператор котельной	- 1,1	
- слесарь КИП	- 1,1	
- специалист по охране труда	- 0,65	
- кондитер	- 1,1	

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников колледжа.

4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников колледжа устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом колледжа в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом

содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников колледжа;

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

за выполнение функций классного руководителя, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, кафедрами, учебными мастерскими и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются следующие:

- за классное руководство – 10%
- за кураторство - 20%
- за заведывание кабинетом:
 - физики, химии и информатики- 8%
 - другие – 5 %
 - лаборатории, спортзал, стадион - 10%
- за проверку тетрадей – 5% по предметам «Русский язык и литература», «Математика», «Черчение».

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом

работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты работникам за работу в ночное время в размере - 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом директор колледжа принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников колледжа и конкретизируются трудовыми договорами.

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. Для работников колледжа устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы - до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников;

- выплата за качество выполняемых работ - до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников;

5.2. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением, приказами директора колледжа.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в трудовых договорах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;

- за методическую и инновационную деятельность;
- за разработку эффективных предложений по организации работы колледжа;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников колледжа.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются настоящим Положением и приказами директора колледжа в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- за сохранение контингента обучающихся

мастерам производственного обучения установить выплату стимулирующего характера от повышенного оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) ежемесячно в следующем размере:

- в группе, наполняемость которой составляет 20 и более человек:

при посещаемости 90-100% за каждого с 1-го по 25-го обучающегося доплата 4%;

при посещаемости 80-90% за каждого с 1-го по 25-го обучающегося доплата 3,5%;

при посещаемости 70-80% за каждого с 1-го по 25-го обучающегося доплата 3%;

при посещаемости 60-70% за каждого с 1-го по 25-го обучающегося доплата 2%;

при посещаемости 50-60% за каждого с 1-го по 25-го обучающегося доплата 1,5%;

при посещаемости менее 50% доплата не устанавливается.

- в группе, наполняемость которой более 25 человек:

при посещаемости 90-100% за каждого с 26 обучающегося доплата 10%;

при посещаемости 80-90% за каждого с 26 обучающегося доплата 8%;

при посещаемости 70-80% за каждого с 26 обучающегося доплата 6%;

при посещаемости 60-70% за каждого с 26 обучающегося доплата 4%;

при посещаемости 50-60% за каждого с 26 обучающегося доплата 2%;

при посещаемости менее 50% доплата не устанавливается.

Процентная посещаемость в группах определяется протоколом комиссии по установлению доплат стимулирующего характера мастерам производственного обучения на основе мониторинга посещения, который составляется ежемесячно до 25 числа текущего месяца.

При расчете ежемесячной выплаты стимулирующего характера мастерам производственного обучения за текущий месяц, за количество обучающихся в группе учитывать численность на 25 число текущего месяца,

в каникулярное время - за количество обучающихся на 25 июня учебного года.

- за специфику образовательных программ - до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников;

- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ - до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников;

- за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий - до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников;

- за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы - до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников;

- за информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания - до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников;

- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения) - до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников;

- за выполнение важных, сложных и срочных работ - до двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются колледжем самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников колледжа в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за участие работников в реализации программы развития колледжа;
- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности колледжа;

- за создание социально-психологического климата в группе, коллективе;

- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов: 1 место – 1000 руб.; 2 место – 700 руб.; 3 место – 500 руб.

Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты, (%)
За наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
За наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	10

5.5. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников колледжа за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
 - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
 - участие в инновационной деятельности;
 - подготовка объектов к учебному году;
 - устранение последствий аварий;
 - подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;
 - участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
 - соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;
 - другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются настоящим Положением, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.6. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются настоящим Положением, приказами директора колледжа, трудовыми договорами.

5.7. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников колледжа.

5.8. Показатели эффективности деятельности работников колледжа представлены в приложении №2 к настоящему Положению.

Данный пункт вступает в силу с 01.01.2018 года. Период для оценки показателей начинается с 01.09.2017 г. по 31.12.2017 г. и далее за каждое предшествующее полугодие.

6. Условия оплаты труда заместителей директора, главного бухгалтера

6.1. Оплата труда заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

6.2. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера колледжа устанавливаются в размере:

- заместитель директора - 9868,50 рублей
- главный бухгалтер - 9868,50 рублей

6.3. Заместителям директора, главному бухгалтеру колледжа устанавливаются повышающие коэффициенты. Размер повышающих коэффициентов:

- заместитель директора – 0,77;
- главный бухгалтер – 0,77;
- за наличие ученой степени – 0,20;
- за почетное звание - 0,10.

6.4. Размер выплат компенсационного характера заместителей директора и главного бухгалтера колледжа устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.5. Заместителям директора, главному бухгалтеру колледжа устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

6.6. При установлении выплаты стимулирующего характера за *интенсивность* и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);
- динамика развития материального обеспечения учреждения;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие колледжа в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей колледжа с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в колледже.

6.7. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа определяются настоящим Положением с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы согласно п.5.8.

6.8. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор директора колледжа, заместителей директора, главного бухгалтера.

ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ Тамбовского областного государственного автономного образовательного учреждения среднего профессионального образования "Многопрофильный колледж имени И.Т.Карасева" ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки (рублей в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (гр.4*гр.5)
1	2	3	4	5	6
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня					
1.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"					
1	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, повар, мойщик посуды, гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, машинист по стирке белья, аппаратчик химводоочистки	3000	1	3000
1.2. ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня"					
2	1	Секретарь учебной части; администратор	3245	1	3245
1.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"					
3	1	Делопроизводитель, калькулятор, кассир, паспортист, секретарь	3245	1	3245
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня					
2.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих"					
4	1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор газовой котельной, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; дежурный по общежитию для учащихся; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	3426	1	3426
2.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"					
5	1	Заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	3570	1	3570
	2	Заведующий общежитием, заведующий столовой	3700	1	3700
	3	Механик	3830	1	3830
	4	Начальник участка (теплохозяйства)	3960	1	3960
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня					
3.1. ПКГ должностей педагогических работников					
7	1	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	5040	1,3	6552
	2	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог	5040	1,4	7056
	3	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; тьютор	5040	1,5	7560
3.2. ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"					
8	1	Бухгалтер, документовед, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист, экономист, юрист-консульт, специалист по кадрам	4940	1	4940
	3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5260	1	5260
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня					
4.1. ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"					
9	1	Начальник отдела кадров, заведующий библиотекой	5710	1	5710
4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений					
10	1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: учебно-производственной мастерской; заведующий отделением; старший мастер	5710	1,25	7138

Положение о комиссии по оценке выполнения показателей и критериев эффективности работников Тамбовского областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Многопрофильный колледж имени И.Т. Карасева»

1. Общие положения

1.1. Настоящим Положением определяется порядок деятельности комиссии по оценке выполнения критериев и показателей эффективности деятельности работников ТОГАПОУ «Многопрофильный колледж им. И.Т. Карасева» (далее – комиссия).

1.2. Основной задачей работы комиссии является проведение мероприятий по оценке качества труда работников колледжа на основании критериев, установленных Положением о критериях и показателях эффективной деятельности работников ТОГАПОУ «Многопрофильный колледж им. И.Т. Карасева» (Приложение №1 к Положению об оплате труда).

1.3. К компетенции комиссии относятся следующие вопросы:

- оценка выполнения работниками колледжа утвержденных показателей и критериев эффективности работы на основании представленных оценочных листов;
- подсчет общего количества баллов каждого работника колледжа для определения размера стимулирующих выплат;
- утверждение персональных и сводных оценочных листов работников по результатам оценки выполнения работниками колледжа утвержденных показателей и критериев эффективности работы за соответствующий период;
- рассмотрение возражений работников относительно утвержденных результатов выполнения ими показателей и критериев качества и результативности труда.

2. Организация работы рабочей комиссии

2.1. Комиссия работает на общественных началах.

2.2. Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива.

2.3. Состав комиссии утверждается приказом директора колледжа и доводится до сведения членов комиссии под роспись. Комиссия создается сроком на 1 год.

2.4. Комиссия формируется в составе 9 человек:

Председатель комиссии – 1;

Заместитель Председателя комиссии – 1;

Секретарь комиссии – 1;

Члены комиссии – 6.

2.5. Председатель комиссии, заместитель председателя комиссии, секретарь избираются ее членами путем открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Выборы председателя комиссии, заместителя председателя комиссии, секретаря производятся ежегодно при формировании состава комиссии на очередной год.

2.6. Председатель комиссии организует и планирует её работу, председательствует на заседаниях, организует ведение протокола, подписывает протокол, контролирует выполнение принятых решений.

2.7. В случае отсутствия председателя комиссии его функции осуществляет его заместитель.

2.8. Секретарь комиссии ведет, подписывает и хранит протоколы заседаний, хранит представленные оценочные листы, ведет иную документацию комиссии.

2.9. Организационной формой работы комиссии являются заседания, которые проводятся по мере необходимости. Проведение заседания комиссии является правомочным в случае, если на заседании присутствует не менее 75 процентов ее членов.

2.10. Каждый член комиссии имеет один голос.

2.11. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов от общего числа присутствующих и оформляются протоколом. В случае равенства голосов голос председательствующего является решающим.

2.12. Протокол заседания подписывается членами комиссии.

2.13. Комиссия принимает решение о выводе члена комиссии из ее состава и принимает решение о внесении изменений в состав комиссии. Данные решения оформляются протоколом.

2.14. Комиссия рассматривает представленные руководителями структурных подразделений и директором колледжа оценочные листы за отчетный период и определяет количество баллов из каждого показателя, которое соответствует показателям эффективности деятельности конкретного работника.

2.15. Комиссия может повысить или понизить оценку выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы работнику, исходя из значимости данного работника для реализации уставных задач колледжа.

2.16. Члены комиссии вносят информацию по оценке эффективности деятельности работников в соответствии с принятыми критериями и показателями в сводный оценочный лист выполнения критериев и показателей эффективности работы сотрудников колледжа на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за период работы.

3. Права и обязанности членов комиссии

3.1. Члены комиссии имеют право:

3.1.1. Участвовать в обсуждении и принятии решений комиссии, выражать в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания комиссии.

3.1.2. Инициировать проведение заседание комиссии по любому вопросу, относящемуся к компетенции комиссии.

3.1.3. Привлекать для консультаций по оценке деятельности труда работников представителей администрации колледжа, запрашивать необходимую для повышения степени объективности решений информацию о результатах деятельности работника.

3.1.4. На защиту чести и достоинства в порядке, установленном действующим законодательством.

3.2. Член комиссии обязан принимать участие в работе комиссии, исходя из принципов добросовестности, честности, порядочности.

4. Ответственность комиссии

4.1. Комиссия несет ответственность за:

- объективность оценки качества труда работников;
- обеспечение гласности своей работы;
- информированность коллектива о результатах своей работы;
- корректность принимаемых решений;
- цивилизованное разрешение возможных споров.

5. Реализация решений комиссии

5.1. По результатам работы комиссии, на основании сводной оценочной ведомости эффективности и качества работы сотрудников директор колледжа издает приказ об установлении стимулирующих надбавок.

5.2. Решения комиссии доводятся до работников колледжа под роспись путем ознакомления их с результатами оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы.