

«Принято»

Общим собранием работников и
обучающихся
ОГАПОУ «Алексеевский колледж»
«24» декабря 2024г
Протокол № 3

«Утверждаю»

Директор ОГАПОУ
«Алексеевский колледж»
_____ О.В. Афанасьева

м.п.

«24» декабря 2024г.
Приказ № 1374

«Согласовано»

Председатель первичной
профсоюзной организации ОГАПОУ
«Алексеевский колледж»
О. И. Пьянзина
«02» декабря 2024г.

**Положение
об оплате труда работников
ОГАПОУ «Алексеевский колледж»
(в новой редакции)**

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ОГАПОУ «Алексеевский колледж» (далее - Положение) разработано на основании Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в РФ», Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Белгородской области от 07.04.2014 г. №138-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций Белгородской области».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему, порядок, условия установления и размеры оплаты труда работников ОГАПОУ «Алексеевский колледж» (далее - Колледж) за счет средств областного бюджета.

1.3. Настоящее Положение распространяется на оплату труда педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей Колледжа.

1.4. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад - минимальный оклад работника, осуществляющего профессиональную деятельность в Колледже по замещаемой должности, без учета гарантированных надбавок (доплат), выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- гарантированные надбавки — надбавки, устанавливаемые к базовому должностному окладу за специфику работы в Колледже;

- гарантированные доплаты — доплаты, устанавливаются к базовому должностному окладу за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- выплаты компенсационного характера — выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты стимулирующего характера - выплаты, устанавливаемые работникам Колледжа с целью повышения материального стимулирования высокопрофессионального труда и поощрения за индивидуальные результаты работы.

Раздел II. Система оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников Колледжа в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, доплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера регулируется самостоятельно в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области и настоящим Положением.

2.2. Месячная заработная плата работников выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Месячная заработная плата работников Колледжа, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнившего должностные обязанности не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.4. Заработная плата административного, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей Колледжа рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = ДОбаз * k_1 * k_2 * k_3 + ГН + ГД + ВКХ + ВСХ$, где

ЗП – общий размер заработной платы работников Колледжа;

ДОбаз – базовый должностной оклад;

k_1 - коэффициент учебной нагрузки к базовому должностному окладу;

k_2 - коэффициент наполняемости организации к базовому должностному окладу (при наличии основания);

k_3 - коэффициент наполняемости группы (подгруппы) с учетом фактической педагогической нагрузки;

ГН – гарантированные надбавки;

ГД – гарантированные доплаты;

ВКХ – выплаты компенсационного характера;

ВСХ – выплаты стимулирующего характера.

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

2.6. Заработная плата директора, заместителей директора и начальника планово-экономического отдела Колледжа не может превышать 5 размеров средней заработной платы работников Колледжа, определяемой ежегодно по состоянию на 1 января. Информация о среднемесячной заработной плате директора, заместителей директора и начальника планово-экономического отдела Колледжа за прошедший календарный год размещается на официальном сайте организации не позднее 1 апреля текущего календарного года.

2.7. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется на календарный год исходя из объемов бюджетных обязательств областного бюджета.

Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется из базовой и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$ФОТо = ФОТб + ФОТст$, где:

ФОТо - фонд оплаты труда Колледжа;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Колледжа;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда Колледжа.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Колледжа в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, применение современных и инновационных образовательных технологий, направленных на реализацию перспективных программ развития среднего профессионального образования.

2.8. Директор Колледжа формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда ежегодно по состоянию на 1 сентября.

2.9. В отношении работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в колледже помимо основной работы), директор Колледжа ежегодно утверждает тарификационные списки по форме, утвержденной органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации.

Раздел III. Размеры, порядок и условия установления базовых должностных окладов

3.1. Размеры базовых должностных окладов работников Колледжа устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.2. Размеры базовых должностных окладов административного, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей устанавливаются в виде фиксированной суммы локальным актом организации (в отношении директора организации - распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации) на основании приложения N 1 к настоящему Положению.

3.3. Размеры базовых должностных окладов подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

3.4. Базовые должностные оклады педагогического, административного персонала устанавливаются в зависимости от категории должности, уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года N 196.

3.5. Ответственность за своевременное и правильное установление размеров базовых должностных окладов работников организации несет директор соответствующей организации.

3.6. Корректирующие коэффициенты устанавливаются к базовому должностному окладу.

Применение корректирующего коэффициента не учитывается при определении размера гарантированных доплат и надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.7. Коэффициенты подразделяются на следующие виды:

- коэффициент наполняемости организации;
- коэффициент учебной нагрузки;
- коэффициент наполняемости группы (подгруппы).

3.8. Коэффициент наполняемости организации применяется при расчете заработной платы директора организации, его заместителей, начальника планово-экономического отдела, руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности.

Коэффициент наполняемости организации устанавливается в зависимости от общей численности обучающихся в организации на очной и очно-заочной форме обучения по состоянию на начало учебного года, пересматривается при расчете заработной платы по состоянию на 1 января и составляет:

- при численности обучающихся до 200 человек - 1,3;
- при численности обучающихся от 201 до 400 человек - 1,4;
- при численности обучающихся от 401 до 700 человек - 1,6;
- при численности обучающихся от 701 до 1000 человек - 1,8;
- при численности обучающихся свыше 1000 человек - 2,0.

3.9. Коэффициент учебной нагрузки и коэффициент наполняемости группы (подгруппы) применяется при расчете заработной платы педагогического персонала за проведение производственного обучения (учебной и производственной практики и часов обязательных аудиторных занятий).

3.10. Коэффициент учебной нагрузки рассчитывается как отношение количества часов фактической учебной нагрузки к количеству часов учебной нагрузки по нормативу за ставку заработной платы в семестр (в год).

Объем фактической учебной нагрузки преподавателей формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Колледже.

Объем фактической учебной нагрузки преподавателей и мастеров производственного обучения формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в организациях.

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определяются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

В должностные оклады руководителя физического воспитания и преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности организации включается оплата за 360 часов педагогической работы в год. За часы педагогической работы, выполненные сверх учебной нагрузки, включенной в должностной оклад, руководителям физического воспитания и преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности организации производится дополнительная оплата в порядке, установленном для преподавателей Колледжа. При этом педагогическая работа, подлежащая дополнительной оплате, не должна превышать 360 часов в год.

Для директора и заместителей директора Колледжа количество часов педагогической (преподавательской) работы в год не может превышать 360 часов.

Установление объема учебной нагрузки на начало учебного года и его изменения в течение учебного года осуществляется приказами по Колледжу.

3.11. Коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в тарификации преподавателей на начало каждого учебного года в зависимости от уровня отклонения (снижения) наполняемости групп от установленной нормы.

При расчете заработной платы для преподавателей, работающих с группами обучающихся, имеющих отклонение в развитии, инвалидность и/или ограниченные возможности здоровья, обучающимися по очной и очно-заочной форме обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в следующих размерах:

Наполняемость учебной группы, человек	Величина коэффициента наполняемости учебной группы для преподавателей и мастеров производственного обучения, работающих с группами обучающихся, имеющих отклонения в развитии
9 и менее	1,0
10	1,1
11	1,3
12	1,4
13 - 14	1,5

15	1,6
----	-----

При расчете заработной платы для преподавателей, работающих с группами, обучающимися по очной и заочной формам обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих и программам подготовки специалистов среднего звена, коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в следующих размерах:

Численность обучающихся в группе, человек	Величина коэффициента наполняемости учебной группы для преподавателей
9 и менее	0,8
10	0,8
11 - 12	0,8
13 - 14	0,8
15 - 16	1,0
17 - 18	1,1
19 - 20	1,2
21 - 23	1,3
24 и более	1,3

Для преподавателей, работающих с группами, делящимися на подгруппы, применяется следующий коэффициент наполняемости учебной подгруппы:

- при наполняемости учебной подгруппы от 10 человек и более - 1,2;
- при наполняемости учебной подгруппы от 9 человек и менее - 1,1.

Консультация, экзамен, работа ГЭК, руководство, рецензирование выпускных квалификационных работ (дипломных проектов), руководство педагогической/преддипломной практикой и занятия по индивидуальному учебному плану, индивидуальные занятия с детьми-инвалидами и (или) с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ): коэффициент наполняемости учебной группы равен 1,4.

Заведующим отделением Колледжа коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в зависимости от численности обучающихся на отделении:

- при численности обучающихся на отделении более 400 человек -1,6;
- при численности обучающихся на отделении от 201 до 400 человек-1,4;
- при численности обучающихся на отделении до 200 человек -1,3.

При установлении коэффициента наполняемости учебной группы в расчет принимается общая численность обучающихся на всех отделениях, закрепленных за заведующим отделением.

Раздел IV. Размеры, порядок и условия установления работникам гарантированных надбавок и доплат

4.1. Гарантированные надбавки устанавливаются работникам Колледжа за специфику работы в процентах от должностного оклада.

4.2. Гарантированные надбавки подразделяются на следующие виды:

- 1) за работу в специальных (коррекционных) группах;

Гарантированные надбавки устанавливаются преподавателям с учетом фактической педагогической нагрузки в размере 20 процентов.

2) за работу в профессиональных образовательных организациях при наличии в контингенте обучающихся детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ).

Гарантированная надбавка устанавливается директору, заместителю директора по воспитательной работе, социальному педагогу, педагогу-психологу, руководителю физического воспитания, заведующему отделением, воспитателю, дежурному по общежитию, непосредственно занятым в работе с соответствующей категорией обучающихся, преподавателям, являющимся классными руководителями (руководителями, кураторами групп) с соответствующей категорией обучающихся, мастерам производственного обучения, закрепленным за группами с соответствующей категорией обучающихся, с учетом численности контингента соответствующей категории обучающихся в следующих размерах:

- до 10 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ) - 3 процента;
- от 11 до 15 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ) - 5 процентов;
- от 16 до 20 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ), - 10 процентов;
- от 21 до 25 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ), - 15 процентов;
- свыше 25 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ) - 20 процентов;

3) за реализацию в Колледже программ углубленной подготовки.

Гарантированная надбавка устанавливается:

- директору Колледжа, его заместителям по учебной работе, учебно-методической работе, учебно-производственной работе, заведующим отделением, методисту, учебно-вспомогательному персоналу, в основные функции, которых входит проведение учебных занятий в размере 15 процентов;

- преподавателям с учетом фактической педагогической нагрузки в размере 15 процентов.

4) гарантированная надбавка молодому специалисту.

Гарантированная надбавка устанавливается молодым специалистам, получившим среднее профессиональное или высшее образование и принятым в организацию на должности педагогических работников, в размере 30 процентов от базового должностного оклада на период первых трех лет работы. Молодым специалистом в целях настоящего Положения признается лицо, соответствующее требованиям статьи 20 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года N 314 "Об образовании в Белгородской области". В случае смены места работы в системе среднего профессионального образования количество отработанных лет считается суммарно.

В случае смены места работы в системе среднего профессионального образования количество отработанных лет считается суммарно.

4.3. Гарантированные доплаты устанавливаются педагогическому персоналу и иным категориям работников Колледжа за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в процентах от базового должностного оклада в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

4.4. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя (куратора), устанавливается по состоянию на 1 число каждого месяца в размере 5000 рублей согласно критериям:

<i>№</i>	<i>Наименование критерия</i>	<i>Сумма</i>
----------	------------------------------	--------------

n/n		выплаты
1	<p>Развитие творческого и личностного потенциала студентов, формирование у студентов потребности в здоровом образе жизни.</p> <p>1.1. Участие студентов учебной группы в социально-значимой и внеучебной деятельности различного уровня, в том числе на уровне образовательной организации (не менее 50% обучающихся учебной группы):</p> <ul style="list-style-type: none"> – органы студенческого самоуправления; – кружки (обучающиеся зарегистрированы в системе «Навигатор»), творческие и проектные группы; – конференции, олимпиады, конкурсы; – волонтерская деятельность (волонтеры, имеющие зарегистрированную волонтерскую книжку). <p>1.2. Участие студентов в мероприятиях различного уровня по формированию здорового образа жизни, в том числе на уровне образовательной организации (не менее 30% обучающихся учебной группы):</p> <ul style="list-style-type: none"> – спортивные клубы и секции; – спортивные соревнования, мероприятия по популяризации здорового образа жизни. <p>1.3. Организация и контроль использования обучающимися «Пушкинской карты» (не менее 75% обучающихся учебной группы).</p>	<p>750 руб.</p> <p>250 руб.</p> <p>250 руб.</p> <p>250 руб.</p>
2	<p>Профилактика рискованного поведения студентов.</p> <p>2.1. Профилактика противоправного поведения студентов, отсутствие правонарушений и преступлений у студентов группы, проведение профилактических мероприятий по недопущению негативных проявлений в студенческой среде. Выявление и работа с обучающимися группы риска, в том числе состоящими на различных видах профилактического учёта. Выявление семей и сопровождение группы риска.</p>	750 руб.
3	<p>Организационная работа.</p> <p>3.1. Качественное и своевременное оформление документации (стипендиальные ведомости, портфолио студентов и др.). Осуществление контроля посещаемости и успеваемости студентов, их трудоустройства.</p>	500 руб.
4	Качественная реализация информационно-просветительских занятий патриотической, нравственной и экологической направленности «Разговоры о важном»	250 руб.
5	Реализация рабочей программы и календарного плана воспитательной работы, в том числе с учетом содержания деятельности Российского движения детей и молодежи «Движение первых»	250 руб.
6	Участие во Всероссийском конкурсе «Большая перемена» и региональном конкурсе «Время 31-х» на уровне образовательной организации.	500 руб.
7	Обеспечение не менее 90% охвата обучающихся учебной группы программой «Льготный проезд»	500 руб.
8	Обеспечение сохранности контингента учебной группы.	1 000 руб.
9	Взаимодействие с родителями (законными представителями)	250 руб.

10	Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на действия классного руководителя (куратора).	250 руб.
Итого		5 000 руб.

V. Размеры, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Размеры и условия установления и осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, иными локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Работникам Колледжа могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);
- выплата за осуществление классного руководства (кураторства) (ежемесячное денежное вознаграждение) - из федерального бюджета.
- выплата ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями - из федерального бюджета.

5.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда, проведенной соответствующим уполномоченным органом.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в размере от 4 до 12 процентов от базового должностного оклада.

Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда для указанных категорий работников (за исключением директора Колледжа) устанавливается приказом директора Колледжа с учетом мнения представительного органа работников Колледжа. Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда директора Колледжа устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Колледжа, с учетом мнения представительного органа работников Колледжа.

5.4. Доплата за совмещение должностей устанавливается работнику при совмещении им должностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на

который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов от часовой ставки (базового должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

- работникам, получающим месячный оклад, - не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее дневной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

С 01 марта 2025 года день отдыха, за работу в праздничные и в выходные дни, по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

5.9. Сверхурочной работой является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором, локальным актом организации или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.10. Выплата за осуществление классного руководства (кураторства) (ежемесячное денежное вознаграждение) из федерального бюджета, устанавливается по состоянию на 1 сентября, составляет в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тыс. человек - 10 000 рублей (с 01 марта 2024 года).

Выплата за осуществление классного руководства (кураторства) (ежемесячное денежное вознаграждение) является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим она:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

- выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц.

Выплата за осуществление классного руководства (кураторства) (ежемесячное денежное вознаграждение) может быть отменена за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству (кураторству).

Выплата за осуществление классного руководства (кураторства) (ежемесячное денежное вознаграждение) в порядке замещения выплачивается пропорционально времени замещения на основании приказа и дополнительного соглашения к трудовому договору.

5.11. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями из федерального бюджета, устанавливается по состоянию на 1 сентября, составляет 5000 рублей (с 01 сентября 2024 года).

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями является составной частью его заработной платы, в связи с этим она:

- выплачивается одновременно с выплатой заработной платы;
- выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц.

VI. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Колледжа устанавливаются в целях усиления их заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда колледжа состоит из стимулирующих частей фонда оплаты труда административного, в том числе директора, педагогического, учебно-воспитательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей.

6.4. Максимальная величина стимулирующей части фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета в месяц административного, в том числе директора, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей Колледжа составляет не более 100 процентов от общей суммы базовых должностных окладов указанных категорий работников по штатным единицам и педагогическим ставкам с учетом коэффициента наполняемости учебной группы.

6.5. Порядок, условия предоставления, размер и основания для снижения размера выплат стимулирующего характера, в том числе премий, работникам Колледжа определяются настоящим Положением, а так же:

- в отношении педагогического, административного (за исключением директора), учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей - положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации, утвержденным в установленном порядке директором колледжа и согласованным с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Колледжа, иными локальными актами организации и (или) коллективным договором;

- в отношении директора Колледжа - распорядительным актом исполнительного органа, осуществляющего государственную функцию по организации профессионального образования на территории Белгородской области.

6.6. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на следующие виды:

1) доплата за ученую степень, звание, наличие государственных и отраслевых наград, иных форм ведомственного поощрения:

- за ученую степень "доктор наук", "кандидат наук";
- за ученое звание "профессор", "доцент";

- за ордена Российской Федерации и СССР;
- за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Почетный работник общего образования", "Почетный работник начального профессионального образования", "Почетный работник среднего профессионального образования", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" Министерства просвещения Российской Федерации и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организаций, а педагогического персонала организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (профессиональных модулей);

- за отраслевые награды "Отличник народного просвещения", "Отличник народного образования", "Отличник просвещения РСФСР", "Отличник просвещения СССР", а также установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Отличник";

- за Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, при условии соответствия профилю организации.

Размер доплаты составляет 10 процентов от базового должностного оклада;

2) доплата за общий стаж работы в системе образования СССР и Российской Федерации устанавливается в процентах от базового должностного оклада по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором:

- педагогическому, административному, учебно-вспомогательному (за исключением медицинских работников), обслуживающему персоналу и техническим исполнителям в зависимости от величины общего стажа работы в следующих размерах:

при стаже от 3 до 5 лет - 5 процентов;

при стаже от 5 до 10 лет - 10 процентов;

при стаже от 10 до 15 лет - 15 процентов;

при стаже свыше 15 лет - 20 процентов;

- медицинским работникам организаций, состоящим в штате, в зависимости от величины общего медицинского стажа работы в следующих размерах:

при стаже от 3 до 5 лет - 20 процентов;

при стаже свыше 5 лет - 30 процентов.

3) выплата стимулирующего характера по результатам труда.

Выплаты стимулирующего характера по результатам труда производится с учетом объема, качества и эффективности выполняемых работ на основе критериев оценки результативности профессиональной деятельности.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности директора Колледжа утверждаются распорядительным актом исполнительного органа области, осуществляющего государственную функцию по организации профессионального образования на территории Белгородской области.

Размер выплаты стимулирующего характера по результатам труда директору организации устанавливается два раза в год на 1 сентября и на 1 января исполнительным органом Белгородской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, на основании решения областного управляющего совета по итогам работы за предыдущий период и не может превышать 85 процентов от базового должностного оклада. Областной управляющий совет является коллегиальным совещательным органом при исполнительном органе Белгородской области, осуществляющем государственную

функцию по организации профессионального образования на территории Белгородской области.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда вновь назначенному директору устанавливается органом исполнительной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Колледжа, с даты назначения на должность на основании решения областного управляющего совета.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда директору Колледжа производится ежемесячно.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогического, административного (за исключением директора), учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей утверждаются локальным актом колледжа с учетом примерных критериев, рекомендованных органом исполнительной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации. Утверждению критериев оценки результативности профессиональной деятельности педагогического, административного (за исключением директора), учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей предшествует их рассмотрение на заседании соответствующего коллегиального органа Колледжа. Оценка результативности профессиональной деятельности производится по количественным и качественным признакам руководителями структурных подразделений организации.

Стимулирующая часть по результатам труда педагогическому, административному (за исключением директора), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января. Ее размер определяется на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации и утверждается приказом директора организации на основании решения соответствующей комиссии.

Стимулирование педагогического, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей работников осуществляется с учетом критериев утвержденных локальным нормативным актом.

Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в оценочных листах результатов профессиональной деятельности работников. Контроль за достоверностью и своевременностью представленных сведений осуществляется Управляющим Советом Колледжа.

Распределение выплат стимулирующего характера по результатам труда производится Управляющим Советом Колледжа на основании представлений руководителей структурных подразделений и утверждается приказом директора Колледжа.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда педагогическому, административному (за исключением директора), вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям производится ежемесячно.

4) материальная помощь

Материальная помощь директору Колледжа выплачивается на основании личного заявления в размере трех базовых должностных окладов за счет средств от приносящей доход деятельности при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

При уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск менее чем на 14 календарных дней материальная помощь выплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности в

размере одного базового должностного оклада, оставшаяся часть материальной помощи выплачивается при использовании директором части отпуска в текущем году.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска вновь назначенному и отработавшему менее шести месяцев в текущем году директору организации при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск материальная помощь выплачивается в размере одного базового должностного оклада за счет средств от приносящей доход деятельности.

Порядок, условия предоставления и размер материальной помощи педагогическому, административному (за исключением директора), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям утверждаются локальным актом организации.

5) единовременная премия.

Единовременная премия носит разовый характер и выплачивается педагогическому, административному, учебно-воспитательному, обслуживающему и техническим исполнителям на основе положения о стимулировании, утверждаемого локальным актом организации.

Размер премии устанавливается в зависимости от результата работы конкретного работника и не может составлять более двух базовых должностных окладов работника. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание.

Решение о выплате премии оформляется приказом директора Колледжа.

6.7. Размер, порядок и условия установления всех выплат стимулирующего характера определяются решением Управляющего Совета по согласованию с администрацией и профсоюзным комитетом Колледжа, при наличии стимулирующего фонда оплаты труда.

VII. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников при почасовой оплате труда

7.1. Почасовая оплата труда применяется для следующих категорий работников:

1) педагогического персонала, состоящего в штате Колледжа:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других работников из числа педагогического персонала, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате труда педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с обучающимися заочной формой обучения и обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате труда преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

2) работников, не состоящих в штате и привлекаемых к проведению учебных занятий в Колледже;

7.2. Размер оплаты одного часа педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки согласно квалификационной категории педагогического работника на 72 часа с учетом коэффициента наполняемости на начало учебного года.

7.3. Если педагогический работник замещал отсутствующего сотрудника свыше двух месяцев, то оплата его труда со дня начала замещения за все часы педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

7.4. Оплата труда преподавателей организации за часы учебных занятий, предоставленные сверх установленной годовой учебной нагрузки, а также отработанные при замещении временно отсутствовавших по болезни и другим причинам педагогических

работников, производится дополнительно по часовым ставкам, исчисленным путем деления месячной ставки заработной платы на 72 (среднемесячное количество часов), только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей исходя из уточненного годового объема учебной работы.

7.5. Оплата труда работников, не состоящих в штате Колледжа и привлекаемых к проведению учебных занятий, рассчитывается от установленной величины в размере 2454 рубля в месяц с учетом следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты:

Оплата труда преподавателей организации за часы учебных занятий, предоставленные сверх установленной годовой учебной нагрузки, а также отработанные при замещении временно отсутствовавших по болезни и другим причинам педагогических работников, производится дополнительно по часовым ставкам, исчисленным путем деления месячной ставки заработной платы на 72 (среднемесячное количество часов), только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки ежемесячно или в конце учебного года.

- профессор, доктор наук - 0,20;
- доцент, кандидат наук - 0,15;
- лица, не имеющие ученой степени, - 0,10.

7.6. Ставка почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.7. Оплата труда членов жюри (судей) конкурсов, смотров и соревнований, рецензентов выпускных квалификационных работ, председателей государственной экзаменационной комиссии, а также руководителей практической подготовки обучающихся производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренной для лиц, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися в организации.

**Размеры базовых должностных окладов работников образовательных организаций
Белгородской области, реализующих программы среднего профессионального
образования**

N п/п	Наименование должностей работников образовательных организаций	Размер базового должностного оклада, руб.
1. Педагогический персонал		
1.1.	Преподаватель:	
	- без квалификационной категории;	10 361
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 051
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 966
1.2.	Педагог дополнительного образования:	
	- без квалификационной категории;	11 065
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 706
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 670
1.3.	Педагог-психолог:	
	- без квалификационной категории;	11 134
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 706
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 670
1.4.	Социальный педагог:	
	- без квалификационной категории;	11 134
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 706
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 670
1.5.	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 184
1.6.	Методист:	
	- без квалификационной категории;	11 065
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 866
	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 844
1.7.	Преподаватель - организатор основ безопасности и защиты Родины:	
	- без квалификационной категории;	11 134
	- имеющий I квалификационную категорию;	12 866

	- имеющий высшую квалификационную категорию	13 844
1.8.	Руководитель физического воспитания: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 134 12 866 13 844
1.9.	Воспитатель: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 065 12 866 13 844
1.10.	Педагог-организатор: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	11 065 12 866 13 844
2. Административный персонал		
2.1.	Директор	20 203
2.2.	Заместитель директора	18 184
2.3.	Начальник планово-экономического отдела	16 364
2.4.	Заведующий отделением	14 904
2.5.	Заведующий лабораторией (мастерской)	14 904
2.6.	Заведующий учебной частью	12 999
2.7.	Заведующий библиотекой	12 788
2.8.	Заведующий общежитием	11 003
2.9.	Заведующий хозяйством	10 079
2.10.	Заведующий складом	10 079
3. Учебно-вспомогательный персонал		
3.1.	Инженер-электроник (программист): - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	10 258 11 810 14 412
3.2.	Юрисконсульт: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию;	10 079 10 756

	- имеющий I квалификационную категорию	12 362
3.3.	Дежурный по общежитию: - при работе в общежитиях коридорного типа; - при работе в общежитиях секционного типа	10 079 10 272
3.4.	Экономист: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	10 564 11 063 12 362
3.5.	Библиотекарь: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - ведущий библиотекарь	10 079 10 270 10 756 12 362
3.6.	Лаборант	10 079
3.7.	Архивариус	10 079
3.8.	Секретарь руководителя	10 079
3.9.	Секретарь учебной части (диспетчер)	11 167
3.10.	Специалист по кадрам	10 968
3.11.	Медицинская сестра: - без квалификационной категории; - имеющая II квалификационную категорию; - имеющая I квалификационную категорию; - имеющая высшую квалификационную категорию	12 501 12 741 13 347 13 958
3.12.	Механик	11 253
3.13.	Специалист по охране труда: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	10 564 11 075 12 362
4. Обслуживающий персонал и технические исполнители		
4.1.	Паспортист	10 079
4.2.	Водитель автобуса	10 608
4.3.	Водитель автомобиля	10 118

4.4.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений и оборудования	10 079
4.5.	Уборщик территории (дворник)	10 079
4.6.	Уборщик служебных помещений	10 079
4.7.	Гардеробщик	10 079
4.8.	Вахтер (сторож)	10 079
4.9.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	10 079
4.10.	Слесарь	10 079
4.11.	Сантехник	10 079

**Перечень
гарантированных доплат, устанавливаемых педагогическому
персоналу и другим категориям работников профессиональных
образовательных организаций области**

N п/п	Наименование доплат	Размер доплаты от базового должностного оклада (с учетом педагогической нагрузки), процентов
1.	Педагогическому персоналу за заведование учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами, лабораториями	15
2.	Педагогическому персоналу за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	15
3.	Преподавателям за заведование заочным отделением, отделением по специальности	до 25
4.	Директорам и педагогическому персоналу организации за ведение опытно-экспериментальной и инновационной работы	15
5.	Водителям автомобилей за ремонт и обслуживание 2 и более единиц транспорта	10
6.	Водителям автомобилей за классность (за исключением водителей автобусов):	
	- 2-го класса	10
	- 1-го класса	25 (с учетом фактически отработанного времени в качестве водителя)
7.	Преподавателям за проверку письменных работ (за фактическое количество аудиторных лабораторно-практических часов по учебному плану):	
7.1.	По русскому языку, литературе	15
7.2.	По математике, иностранному языку, физике, химии, ИВТ, ИТ, ИЗО (рисунок, живопись, дополнительный рисунок), биологии, естествознанию, стенографии, черчению, конструированию, технической механике, техническому черчению, черчению и перспективе, основам черчения, строительному черчению, конструированию и моделированию одежды, инженерной графике, сольфеджио, гармонии, анализу музыкальных произведений, элементарной теории музыки	10
8.	Работникам организаций за руководство региональными методическими объединениями	10
9.	Руководителям структурных подразделений профессиональных	50

	образовательных организаций, созданных приказом регионального органа государственной власти, осуществляющего государственное управление в сфере профессионального образования, выполняющих функции по координации деятельности образовательных организаций	
10.	Сотрудникам структурных подразделений профессиональных образовательных организаций, созданных приказом регионального органа государственной власти, осуществляющего государственное управление в сфере профессионального образования, выполняющих функции по координации деятельности образовательных организаций	30
11.	Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за усиление (повышение) воспитательного компонента основной образовательной программы, формирующего рост ценностей патриотического воспитания обучающихся	до 140