

**Государственное бюджетное профессиональное  
образовательное учреждение  
«Конаковский колледж»**

«ПРИНЯТО»  
на Педагогическом совете  
Протокол № 1  
от «31» августа 2020 г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
от «31» 08 2020 г.  
Директор  
М. А. Лупина



Положение  
о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда  
в ГБПОУ «Конаковский колледж»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства, постановления Правительства Тверской области от 29.12.2017 № 499-пп «О внесении изменений в постановления Правительства Тверской области «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования» от 18.08.2017 № 247-пп», постановления Правительства Тверской области № 247-пп от 18.08.2017 «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования».

1.2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в ГБПОУ «Конаковский колледж» 9далее – Колледж). Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим – оклад.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. При утверждении Правительством Тверской области базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов).

1.5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду

работ).

1.6. Заработная плата работников (рабочих), предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 1.7.

1.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, их заместителей и главного бухгалтера Колледжа и среднемесячной заработной платы работников устанавливается в следующих пределах:

а) для руководителя Колледжа – в кратности до 6,0 (среднемесячная заработная плата руководителя Колледжа не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы работников);

б) для заместителей руководителя организаций образования – в кратности до 5,0 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя Колледжа не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников);

в) для главного бухгалтера Колледжа – в кратности до 4,0 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера Колледжа не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников).

В случае если главный бухгалтер одновременно является заместителем директора Колледжа, предельный уровень соотношения его заработной платы определяется в соответствии с подпунктом «б» настоящего пункта.

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Колледжа формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников Колледжа образования формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

1.8. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются Колледжем самостоятельно.

1.9. Заработная плата в колледже выплачивается два раза в месяц: 5-го и 20- числа. Если дата выплаты заработной платы попадает на выходной или праздничный день, то выплата заработной платы переносится на последний рабочий день, предшествующий установленным датам.

1.10 Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда разрабатывается, изменяется и дополняется и согласовывается с педагогическим советом колледжа.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников образования

2.1. Должностные оклады работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и иными федеральными и региональными правовыми актами.

2.2. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада директора.

Должностной оклад заместителей руководителя структурных подразделений устанавливается на 10 – 20 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2.3 В Колледже, кроме должностных окладов, применяются компенсационные и стимулирующие выплаты работникам.

2.4 Распределением стимулирующего фонда оплаты труда занимается комиссия по назначению стимулирующих выплат, состоящая из заместителей директора колледжа, директора колледжа. По желанию педагогического коллектива в комиссию могут входить преподаватели /мастера производственного обучения.

2.5. Стимулирующие выплаты работникам колледжа выплачиваются ежемесячно на основании протоколов комиссии по назначению стимулирующих выплат и приказов директора.

### 3. Порядок и условия назначения компенсационных выплат работникам

3.1 Компенсационные выплаты работников отражены в штатном расписании

3.2. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

3.2.1 доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.2.2. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3.2.3. надбавка за работу в сельской местности;

3.2.4. надбавка работникам - молодым специалистам;

3.2.5. доплата за особые условия труда;

3.2.6. доплата за совмещение профессий (должностей);

3.2.7. доплата за расширение зон обслуживания;

3.2.8. доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.2.9. доплата за работу в ночное время;

3.2.10 доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.2.11 доплата за сверхурочную работу;

3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) организаций образования без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

3.4. Доплата работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4 % к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель организации образования принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте установлен 1 или 2 классы условий труда, то указанная доплата в организациях образования снимается.

3.5 Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.6 Надбавка за работу в организациях образования, расположенных в сельской местности, устанавливается руководящим, педагогическим работникам и специалистам за работу в размере 25 % от должностного оклада.

3.7 Надбавка работникам - молодым специалистам устанавливается на период первых трех лет работы после окончания организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в организациях образования в размере 50 % от должностного оклада.

3.8 в размере 10 % должностного оклада – педагогическим и другим работникам за работу в Колледже, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и по основным профессиональным образовательным программам и программам профессиональной подготовки;

3.9 Педагогическим работникам образовательных организаций устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

3.9.1 доплаты за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливаются по следующим основаниям:

Основание доплат	В процентах от должностного оклада, не более
Преподавателям за проверку письменных работ:	
по русскому, родному языку и литературе	12
по математике, иностранному языку, черчению,	10

Основание доплат	В процентах от должностного оклада, не более
стенографии	
по конструированию, технической механике, истории, химии, физике, географии, биологии	5
Педагогическим работникам за заведование кабинетами, лабораториями:	
в профессиональных образовательных организациях	12
Преподавателям за руководство методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями	10
Педагогическим работникам за кураторство над группой в профессиональных образовательных организациях	10

При установлении педагогическим работникам надбавок за вышеперечисленные виды работ и за внеурочную (внеаудиторную) нагрузку учитываются интенсивность труда (численность обучающихся в классах, группах), особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение и углубленное изучение предметов), изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий, работа с родителями, подготовка к урокам и другим видам занятий, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, экспериментальная и инновационная деятельность.

3.9.3 Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию, руб.	
	высшая	первая
1	2	3
1 квалификационный уровень	4 700	2 686
2 квалификационный уровень	4 889	2 794
3 квалификационный уровень	4 984	2 848
4 квалификационный уровень	5 070	2 897

3.10 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (работному) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения) с

учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.12 Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы приказом по Колледжу. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон на основании приказа с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.13 Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20 % часовой ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.14 Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.15. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

#### 4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

4.1 К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

4.1.1. надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;

4.1.3 персональная поощрительная выплата;

4.1.4 надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

4.1.5. поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

4.1.6. единовременная поощрительная выплата;

4.1.7 поощрительная выплата за высокие результаты работы.

4.2. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 4.1.1 – 4.1.7. пункта 4.1, устанавливаются по решению директора Колледжа:

4.2.1. заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчиненным директору непосредственно;

4.2.2. работникам (рабочим), подчиненным заместителю руководителя организации образования, – по представлению заместителей руководителя организации образования во время заседания комиссии по назначению стимулирующих выплат;

4.2.3. преподавателям и мастерам производственного обучения – на основании оценочных ведомостей, после обсуждения их на комиссии по назначению стимулирующих выплат.

4.2.3. остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях организации образования, – по представлению руководителей структурных подразделений организации образования.

4.3. Надбавка работникам организаций образования за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю устанавливается в следующих размерах:

20 % от должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук по соответствующему профилю;

10 % от должностного оклада – при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю;

20 % от должностного оклада – за наличие звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;

10 % от должностного оклада – за награждение значком «Отличник просвещения СССР», значком «Отличник народного просвещения», знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», медалью К.Д. Ушинского, нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования», нагрудным значком «За отличные успехи в среднем специальном образовании», нагрудным знаком «Почетный работник начального профессионального образования», нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования», наличие звания Тверской области «Почетный работник науки и образования Тверской области», «Почетный работник физической культуры, спорта и туризма Тверской области».

При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение ученой степени по соответствующему профилю надбавка устанавливается по должности по одному из оснований по выбору работника.

При одновременном возникновении у работника права на установление

надбавки по нескольким основаниям за присвоение почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю или награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю надбавка устанавливается по должности по одному из оснований по выбору работника.

4.4. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (работному) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах, но не более чем 200 % от должностного оклада (оклада), принимается руководителем организации образования с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора Колледжа образования высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20 % от оклада.

4.6. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (работным) организаций образования устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей работниками.

4.7. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (работным) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются организацией самостоятельно

4.8. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения работников (работных) Колледжа. Может выплачиваться по итогам полугодия, за год в зависимости от наличия фонда.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (работных) являются:

- эффективность и качество процесса обучения;
- эффективность и качество процесса воспитания обучающихся;
- эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса;
- использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания;
- доступность качественного образования.

Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда руководителя являются:

- эффективность и качество процесса обучения в образовательной



организации;

эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в образовательной организации;

эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса в образовательной организации;

использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности образовательной организации;

доступность качественного образования в образовательной организации;

эффективность управленческой деятельности.

Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) организации образования, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) организации образования, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет директор Колледжа при согласовании с комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности руководителей организаций образования, и критерии их оценки устанавливаются исполнительным органом государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования.

Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером выплаты не ограничены.

Установление условий выплат, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.9 Преподавателям и мастерам производственного обучения, заработная плата которых, согласно тарификационным спискам, составляет меньше МРОТ, выплачивается ежемесячно персональная поощрительная выплата педагогическим работникам в размере доплаты до МРОТ пропорционально выданной педагогической нагрузке. Для штатных преподавателей и мастеров п/о издается приказ о персональной поощрительной выплате педагогическим работникам, для внештатных преподавателей и мастеров п/о доплата до МРОТ производится бухгалтером, исходя из данных справки о педагогической нагрузке.

## 5. Планирование фонда оплаты труда в Колледже

Фонд оплаты труда Колледжа определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных исполнительному органу государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находится Колледж, законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

Фонд оплаты труда Колледжа, кроме бюджетных ассигнований, включает денежные поступления от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, безвозмездных поступлений

## 6. Порядок стимулирующих выплат работникам

6.1 Преподаватели и мастера производственного обучения сдают оценочные ведомости в комиссию по назначению стимулирующих выплат не позднее 25 числа. Если 25-е число выпадает на выходной или праздничный день, то передача оценочных ведомостей в комиссию переносится на последний рабочий день, предшествующий установленной дате.

6.2. Комиссия по назначению стимулирующих выплат рассматривает оценочные ведомости и составляет протокол, в котором выставляются баллы по результатам работы за месяц. В зависимости от наличия стимулирующего фонда в Колледже, а также достижения средней заработной платы для указных категорий работников, комиссия устанавливает стоимость балла в рублевом эквиваленте на текущий месяц.

6.3 На основании протокола директор Колледжа издает приказ о персональных поощрительных выплатах по итогам работы за текущий месяц.

6.4 Если преподаватель/ мастер производственного обучения не предоставил оценочную ведомость до 25 –го числа текущего месяца, то ему в протоколе выставляется 0 баллов.

6.5 На заседании комиссии рассматриваются достижения работников при выполнении своих обязанностей за текущий месяц. При наличии достижений (призовые места в конкурсах, организация значимых мероприятий, проведение ремонтных работ своими силами по благоустройству колледжа, особые достижения в воспитании студентов, увеличение объема работ и пр.) издается приказ директора о персональной поощрительной выплате за текущий месяц с обязательным пояснением о проделанной работе.

6.6 Стимулирующие выплаты директору Колледжа

6.6.1. Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 4.1.1 – 4.1.7 – пункта 4.1, Директору организации образования устанавливаются областным исполнительным органом государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находится Колледж, на определенный срок в течение календарного года.

6.6.2 Решение об установлении Директору Колледжа персональной поощрительной выплаты и ее размерах, но не более чем 200 % от должностного оклада, принимается областным исполнительным органом

государственной власти Тверской области, в подведомственности которого находится организация образования, на определенный срок в течение календарного года.

6.7. Размер стимулирующих выплат может быть изменен при условиях:

- недостаточного финансирования
- изменения объема работы
- дисциплинарного взыскания
- нарушения должностной инструкции
- несвоевременного предоставления оценочных ведомостей, отчетной документации,
- предоставление недостоверной информации
- снижение показателей качества обучения и воспитания.

Сотникова  
Председатель  
приветственной  
профессиональной  
организации

И. Юв -

Кубанцева И. А