

СОГЛАСОВАНО


Председатель профсоюзного комитета


Н.Ф. Шуваев

Протокол № 29 от « 15 » июня 2017 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж им. В.М.Баранова»


П.Е. Макаров

Приказ № 346 от « 15 » июня 2017 года

**Положение
об оплате труда работников
ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж им. В.М.Баранова»,
подведомственного управлению образования и науки области**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж им. В.М.Баранова» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Законом области от 05.02.2016 № 629-З «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. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж им. В.М.Баранова» (далее – колледж).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, входящих в профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;

виды выплат компенсационного характера работникам колледжа, условия их установления и выплаты;

порядок и условия выплат стимулирующего характера, премирование работников колледжа, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера колледжа;

1.4. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный 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 работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам колледжа производится за счет средств областного бюджета, части средств, определяемой исполнительным органом государственной власти Тамбовской области – главным распорядителем средств областного бюджета, в ведении которого находится учреждение, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установленная, в соответствии с настоящим Положением, заработная плата работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, входящих в профессиональные квалификационные группы

2.1. Должности (профессии) работников колледжа по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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. Установить оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 3000 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 3426 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 4940 рублей, для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня — 5040 (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.)

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 5710 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в Приложении I настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, 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 должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных учреждениях применяются:

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

по должностям работников в сфере здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н;

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.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

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

3. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников колледжа

3.1. Колледж, при наличии средств на оплату труда, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персона-

ла, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных Приложением № 1 постановлению администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала применяется к профессиональной квалификационной группе третьего и четвертого уровней. К основному персоналу колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается локальным нормативным актом управления образования и науки области.

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:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Работникам основного (штатного) персонала колледжа, которым присвоено звание «почетный работник» устанавливается повышающий коэффициент – 0,15.

3.5. Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается приказом управления образования и науки области, согласованным с управлением труда и социального развития области, к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

3.6. Педагогическим работникам колледжа, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливается повышающий коэффициент 0,15, исходя из типа учреждения (колледж).

3.7. Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может применяться и к иным работникам колледжа, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней, в соответствии с локальными актами.

3.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается директором конкретному высококвалифицированному работнику на определенный период времени, в пределах фонда оплаты труда с последующим изданием приказа.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Работникам колледжа устанавливается персональный повышающий коэффициент конкретно к занимаемой должности:

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0. (Приложение 2)

4. Выплаты компенсационного характера работникам колледжа, основные условия их установления и выплаты

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах и не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нерегламентированные трудовым законодательством могут быть разовые, постоянные или установленные на определенный срок.

4.1. Для работников колледжа устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (%) 4-12 от должностного оклада, по итогам аттестации рабочего места в соответствии с табелем учета использования рабочего времени.

4.1.2. 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, определяются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации в абсолютных величинах или (%) 0-200 от должностного оклада;

выполнение функций классного руководителя – 10-15% от должностного оклада;

выполнение функций куратора – 15-20% от должностного оклада;

заведование учебными кабинетами - 15% от должностного оклада;

заведование мастерскими - 15-20% от должностного оклада;

работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - 35% от должностного оклада.

4.2. Размер доплат устанавливается в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.1 За сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.2 За работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

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

2) работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, 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.

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.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в абсолютных величинах или в процентном отношении.

4.2.3 Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, учрежденными постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573.

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности, составляет:

- «Особой важности» от 50 до 75 процентов;

- «Совершенно секретно» от 30 до 50 процентов;

- «Секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий до 10 до 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий от 5 до 10 процентов.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда колледжа.

5. Условия выплат стимулирующего характера, премирование

5.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и средств, от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, и могут быть разовые, постоянные или установленные на определенный срок.

5.2. Для работников колледжа могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы (%) 0-100 от должностного оклада;

за качество выполняемых работ (%) 0-100 от должностного оклада;

за стаж непрерывной работы - в соответствии с п. 5.4;

премии за выполнение особо важных и ответственных работ в абсолютных величинах; (%) 0-150 от должностного оклада;

премии по итогам работы за месяц, за квартал, за год в абсолютных величинах; (%) 0-200 от должностного оклада;

5.3. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за обеспечение:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;

- методическую и инновационную деятельность;

- за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;

- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;

- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения;

- квалификацию водителей;

- уровня профессионального мастерства;

- трудовой и исполнительской дисциплины;

- иные направления в работе, определенные положением об оплате труда учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ, определяются колледжем самостоятельно, с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018гг.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом с учетом мнения профсоюзного комитета работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

сохранение контингента обучающихся;

специфику образовательных программ;

непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

организацию безопасности образовательного учреждения;

за выполнение важных, сложных и срочных работ

за квалификацию категорийность водителям:

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	10

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ и определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за участие работников в реализации программы развития образовательного колледжа;
- за создание социально-психологического климата в группе, достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности колледжа,
- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- за качество выполняемых работ;
- за качественное ведение документации;
- другие выплаты, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время фактической непрерывной работы в данном учреждении;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Размер надбавки в процентах от должностного оклада
от 1 до 3 лет	3
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 и более	20

5.6. Надбавка за стаж непрерывной работы, в данном учреждении, работникам устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника, в пределах фонда оплаты труда.

5.7. В случае если у работника учреждения право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. Выплата премий работникам колледжа за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовки и проведения смотров, конкурсов, фестивалей и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. При премировании по итогам работы за месяц, за квартал, за год учитывается следу-

ющие показатели, позволяющие оценить результат труда:

-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;

-соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в инновационной деятельности;

-участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

-сдача квартальной, годовой отчетности;

-другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенными в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда.

5.9. Установление выплат стимулирующего характера работникам колледжа осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю колледжа окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов и компенсационных выплат.

5.9.1. Расчет стимулирующих выплат педагогическим работникам производится путём подсчета баллов за отчетный период (ежеквартально) по каждому педагогическому работнику. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, разделить на общую сумму баллов педагогических работников и разделить на 3. В результате получается месячный денежный вес (в рублях) каждого балла.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику ежемесячно в абсолютных величинах.

5.9.2. Расчет стимулирующих выплат по должностям служащие и рабочие производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику из расчета 16 – 10% от оклада.

5.10. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

6. Условия оплаты труда руководителя колледжа, его заместителей, главного бухгалтера

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

6.2. Должностной оклад директора колледжа, определяемый приказом Управления образования и науки Тамбовской области в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя колледжа.

Должностной оклад директора устанавливается в размере 10965 рублей.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера колледжа устанавливаются на 10-25% ниже должностного оклада директора.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера фиксируются в трудовом договоре.

Заместителям директора, которым присвоено:

- ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер» по занимаемой должности устанавливается повышающий коэффициент - 0,20;

- звание «почетный работник» по занимаемой должности - 0,15.

Заместителям директора устанавливается повышающий коэффициент 0,15 исходя из типа учреждения (колледж).

Заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей директора и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6.5. Выплаты стимулирующего характера:

за высокие результаты работы (%) 0-100 от оклада;

за стаж непрерывной работы – в соответствии с п. 5.5;

премия за выполнение особо важных и срочных работ (%) 0-150 от оклада;

премии по итогам работы за месяц, квартал, год - согласно Перечню критериев оценки эффективности работы (%) 0-200 от оклада (Приложение 3).

6.6. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитываются следующие критерии:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации ;

динамика развития материального обеспечения колледжа;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

создание и развитие связей колледжа с другими образовательными системами;

уровень профессионального мастерства:

трудовая и исполнительская дисциплина;

информационная открытость руководителя, его подразделения и демократизация управления;

удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг;

развитие кадрового потенциала;

социально-психологический климат в колледже;

другие выплаты, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

6.7. Расчет стимулирующих выплат административно-управленческих работников производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику из расчета 16– 1% от оклада.

Расчет стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру производится путём подсчета баллов за отчетный период (ежеквартально) по каждому работнику.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

6.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению об оплате
труда работников
ТОГБПОУ "Железнодорожный
колледж им. В.М.Баранова"

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников
ТОГБПОУ "Железнодорожный колледж им. В.М.Баранова"

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), ставка (рублей в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности (гр.3*гр.4) (рублей в месяц)
1	2	3	4	5
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"				
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея, повар, кухонный рабочий, возчик, гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, истопник, машинист (кочегар) котельной, кастелянша, кладовщик, конюх, парикмахер, садовник, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, оператор стиральных машин	3 000,0	1	3000
1.2. Профессионально-квалификационная группа "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня"				
1	Помощник воспитателя, секретарь учебной части	3 245,0	1	3245
1.3. Профессионально-квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"				
1	Делопроизводитель, калькулятор, кассир, комендант, машинистка, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, таксировщик, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по залу, общежитию и др.)	3 245	1	3245
1.4. Профессионально-квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"				
1	Санитарка, младшая медицинская сестра по уходу за больным	3 245	1	3245

2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня

2.1. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих"

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 электронно-вычислительных и вычислительных машин, оператор котельной, повар, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 426	1	3426
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 570	1	3570
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 700	1	3700
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3 830	1	3830

2.2. Профессионально-квалификационная группа "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня "

1	Дежурный по режиму; младший воспитатель	3 426	1	3426
2	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	3 570	1	3570

2.3. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня "

1	Администратор, диспетчер, инспектор по кадрам, лаборант, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, техник, художник	3 426	1	3426
2	Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	3 570	1	3570
3	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой	3 700	1	3700
4	Механик, аккомпаниатор, библиотекарь	3 830	1	3830
5	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник цеха (участка)	3 960	1	3960

2.4. Профессионально-квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"

3	Медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре	3 700	1,1	4070
4	Зубной врач	3 830	1,2	4596

3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня

3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников

1	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	5 040	1,2	6048
2	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	5 040	1,3	6552
3	Воспитатель; мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший тренер-преподаватель	5 040	1,4	7056
4	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	5 040	1,5	7560

3.2. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"

1	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по охране труда, психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, сурдопереводчик, экономист, эксперт, юрисконсульт, режиссер, библиотекарь, аналитик, специалист по связям с общественностью, менеджер, переводчик	4 940	1	4940
2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	5 000	1	5000
3	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	5 065	1	5065
4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5 260	1	5260
5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника (заведующего) отдела	5 460	1	5460

3.3. Профессионально-квалификационная группа "Врачи и провизоры"

2	Врачи-специалисты	5 000	1,5	7500
---	-------------------	-------	-----	------

4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня

4.1. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"

1	Начальник отдела кадров, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник юридического отдела, заведующий библиотекой	5 710	1	5710
2	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	5 850	1	5850

4.2. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования	5 710	1,25	7138
2	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	5 850	1,27	7430
3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования	5 980	1,34	8013
4.3. Профессионально-квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений				
1	Начальник (директор, заведующий, руководитель) кабинета, отдела, отделения, лаборатории и других подразделений	5 710	1,15	6567
1	Ученый секретарь совета учреждения	5 710	1,1	6280
1	Ассистент, преподаватель	5 860	1,13	6622
2	Старший преподаватель	5 860	1,15	6740
3	Доцент	5 860	1,2	7032
4	Профессор	5 860	1,25	7325
5	Заведующий кафедрой	5 860	1,3	7618

Персональные повышающие коэффициенты работникам ТОГПБОУ «Железнодорожный колледж им. В.М. Баранова»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Приложение разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников колледжа и определяет основания и порядок установления персонального повышающего коэффициента для работников колледжа.

1.2. Персональный повышающий коэффициент работника колледжа характеризует положение работника в общем рейтинге конкретной категории работников и определяет степень его участия в реализации уставных задач колледжа.

1.3. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом следующих критериев:

- уровня профессиональной подготовки работников;
- сложности, важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- уникальности и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач колледжа.

1.4. Размер персонального повышающего коэффициента определяется с учетом показателей к данным критериям, указанным в таблицах № 1-6 по каждой категории работников.

1.5. Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается в отношении каждого работника директором колледжа согласно следующим критериям: *уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; уникальность и заинтересованность в данном работнике для реализации уставных задач учреждения.*

1.6. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный срок: квартал, учебное полугодие или на учебный год;

1.7. Выплаты по персональным повышающим коэффициентам к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы осуществляются в пределах фонда оплаты труда колледжа, утвержденного на соответствующий финансовый год.

2. Порядок установления персонального повышающего коэффициента учебно-вспомогательному персоналу

2.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

2.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента:

Таб. № 1

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Уровень профессиональной подготовки	0,2	Среднее профессиональное образование по профилю работы или среднее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы;
	0,3	высшее профессиональное образование по профилю работы или высшее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы;
Сложность, важность выполняе-	до 1,0	разработка новых программ, положений, подготовка статистических материалов;

мой работы; Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	до 1,0	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля;
		самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей;
		применение в работе современных форм и методов организации труда;
		участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
		качественное ведение текущей документации;
Уникальность и заинтересованность в данном работнике для реализации уставных задач учреждения.	размер определяется директором	основание указывается в приказе;

3. Порядок установления персонального повышающего коэффициента педагогическим работникам

3.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента:

Таб. № 2

Критерий	Размер коэффициента	Показатели
Уровень профессиональной подготовки	0,3	Высшее профессиональное образование по профилю работы или высшее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы;
Сложность, важность выполняемой работы;	до 1,0	применение в работе современных педагогических форм и методов обучения;
		участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;	до 1,0	участие в районных, городских и областных мероприятиях;
		планирование и проведение тематических выставок;
		самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей;
		разработка учебно-программных, дидактических материалов и авторских программ;
		использование современных образовательных технологий (в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации учебного процесса;
		качественное ведение учебно-программной документации, отчетных и аналитических материалов;
		соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно - гигиенических

		норм; культуры образовательной среды в учебном кабинете или мастерской;
		экспертиза учебно-программных и методических материалов;
		психолого-педагогическое сопровождение обучающихся;
		проведение военизированных мероприятий, участие в гражданско-патриотическом воспитании обучающихся;
		проведение мероприятий направленных на профилактику правонарушений и пропаганду здорового образа жизни;
Уникальность и заинтересованность в данном работнике для реализации уставных задач учреждения.	размер определяется директором	основание указывается в приказе.

4. Порядок установления персонального повышающего коэффициента служащим

4.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для служащих – 3,0.

4.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента:

Таб. № 3

Критерий	Размер	Показатели
уровень профессиональной подготовки	0,2	Среднее профессиональное образование по профилю работы или среднее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы;
	0,3	высшее профессиональное образование по профилю работы или высшее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы;
Сложность, важность выполняемой работы;	до 1,0	разработка новых программ, положений, подготовка экономических и других видов расчетов;
		своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся и работников, охваченных необходимыми видами контроля и учета;
		пропаганда чтения как формы культурного досуга;
		участие в городских и областных мероприятиях;
		оформление тематических выставок;
		медико-социальное сопровождение обучающихся и работников техникума;
		оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
		самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей;
		развитие материально-технической базы техникума;
		ведение статистической отчетности;
Степень самостоятельности и ответственности при выпол-		применение в работе современных форм и методов

нени поставленных задач;	до 1,0	организации труда;
		участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
		обеспечение бесперебойной работы учебного и технологического оборудования;
		высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
		качественное ведение различной текущей документации;
		проведение электронных торгов и аукционов;
		обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;
		соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно - гигиенических норм; культуры образовательной среды;
		развитие социального партнерства;
		высокая организация работы по перечислению налогов и сборов в федеральный, региональный и местный бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, з/платы сотрудников, платежей в учреждения поставщиков, других выплат и платежей;
Уникальность и заинтересованность в данном работнике для реализации уставных задач учреждения.	размер определяется директором	основание указывается в приказе

5. Порядок установления персонального повышающего коэффициента работникам осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих – 2,0.

5.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента:

Таб. № 4

Критерий	Размер	Показатели
уровень профессиональной подготовки	0,1	Начальное профессиональное образование по профилю работы или начальное профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы;
	0,2	среднее профессиональное образование по профилю работы или среднее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы;
Сложность, важность выполняемой работы;	до 1,0	подготовка экономических и технико-технологических расчетов;
		своевременное проведение генеральных уборок;
		оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

<i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;</i>	до 1,0	самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей;
		развитие материально-технической базы колледжа;
		обеспечение сохранности имущества колледжа;
		применение в работе современных форм и методов организации труда;
		участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
		обеспечение бесперебойной работы учебного и технологического оборудования;
		высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
		качественное ведение текущей документации;
		обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;
соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно - гигиенических норм; культуры образовательной среды;		
<i>Уникальность и заинтересованность в данном работнике для реализации уставных задач учреждения.</i>	размер определяется директором	основание указывается в приказе.

6. Порядок установления персонального повышающего коэффициента руководителям структурных подразделений

6.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента для руководителей структурных подразделений – 3,0.

6.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициента:

Таб. № 5

Критерий	Размер	Показатели
<i>уровень профессиональной подготовки</i>	0,2	Среднее профессиональное образование по профилю работы или среднее профессиональное образование, наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы;
	0,3	высшее профессиональное образование по профилю работы или высшее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы.
<i>Сложность, важность выполняемой работы;</i>	до 1,0	разработка новых программ, положений, подготовка экономических и других видов расчетов;
		своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся и работников, охваченных необходимыми видами контроля и учета;
		пропаганда чтения как формы культурного досуга;
		участие в городских и областных мероприятиях;
		оформление тематических выставок;
		медико-социальное сопровождение обучающихся и работников колледжа;

<i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;</i>	до 1,0	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
		самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей;
		развитие материально-технической базы колледжа;
		ведение статистической отчетности;
		применение в работе современных форм и методов организации труда;
		участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
		обеспечение бесперебойной работы учебного и технологического оборудования;
		высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
		качественное ведение различной текущей документации;
		проведение электронных торгов и аукционов;
		обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;
		соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно - гигиенических норм; культуры образовательной среды;
		развитие социального партнерства;
<i>Уникальность и заинтересованность в данном работнике для реализации уставных задач учреждения.</i>	размер определяется директором	основание указывается в приказе.

7. Порядок установления персонального повышающего коэффициента медицинским работникам, работникам культуры

7.1. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

7.2. Критерии и показатели определения размера персонального повышающего коэффициент

Таб. № 6

<i>Критерий</i>	<i>Размер коэффициента</i>	<i>Показатели</i>
<i>Уровень профессиональной подготовки</i>	0,2	Среднее профессиональное образование по профилю работы или среднее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы;
	0,3	высшее профессиональное образование по профилю работы или высшее профессиональное образование и наличие курсов профессиональной подготовки (переподготовки, повышения квалификации) по профилю работы;
		применение в работе современных технологий;
		участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

<p><i>Сложность, важность выполняемой работы;</i></p> <p><i>Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;</i></p>	<p>до 1,0</p> <p>до 1,0</p>	<p>участие в городских и областных мероприятиях;</p>
		<p>планирование и проведение тематических выставок;</p>
		<p>самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей;</p>
		<p>качественное ведение документации, отчетных и аналитических материалов;</p>
		<p>соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно - гигиенических норм; культуры образовательной среды;</p>
		<p>психолого-педагогическое сопровождение обучающихся;</p>
		<p>проведение мероприятий направленных на профилактику правонарушений и пропаганду здорового образа жизни;</p>
<p><i>Уникальность и заинтересованность в данном работнике для реализации уставных задач учреждения.</i></p>	<p>размер определяется директором</p>	<p>основание указывается в приказе.</p>