

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕДЖ ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ  
(ГБПОУ Колледж легкой промышленности)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома  
ГБПОУ Колледж легкой  
промышленности

М.В. Алексеева

«31» августа 2017 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ Колледж легкой  
промышленности

Б.Р. Киракосян

«31» августа 2017 года

**Положение  
об оплате труда работников  
Государственного бюджетного профессионального  
образовательного учреждения  
города Москвы  
Колледж легкой промышленности**

Принято на собрании общего трудового коллектива

Протокол от «29» августа 2017 года № 3

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБПОУ Колледж легкой промышленности (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников образовательного учреждения, определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (Приложение 1), а также компенсационных и стимулирующих выплат.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, регулирующими вопросы оплаты труда:

✓ Постановление Правительства Российской Федерации № 678 от 08 августа 2013 г. «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

✓ Приказ Министерства образования и науки РФ 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»;

✓ Приказ Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

✓ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (с изменениями и дополнениями);

✓ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (с изменениями и дополнениями);

✓ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (с изменениями и дополнениями);

✓ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

✓ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года N 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

✓ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007 г. N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях" (с изменениями и дополнениями);

✓ Постановление Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. №619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;

✓ Приказ Департамента образования г. Москвы от 30.09.2011 №695 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности бюджетных образовательных и иных учреждений системы Департамента образования города Москвы»;

✓ Приказ Департамента образования г. Москвы от 19.07.2017 № 407 «Об утверждении модельной методики назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы».

1.3. Система оплаты труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности устанавливается Коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы труда и разработанными на основе:

✓ единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

✓ единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

✓ состава профессиональных квалификационных групп, утвержденных Минздравсоцразвития РФ;

✓ рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

✓ перечня выплат компенсационного характера, утвержденных Минздравсоцразвития РФ;

✓ перечня выплат стимулирующего характера; утвержденных Минздравсоцразвития РФ.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с ГБПОУ Колледж легкой промышленности на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.5. Заработная плата работников ГБПОУ Колледж легкой промышленности (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

1.7. Оплата труда работников ГБПОУ Колледж легкой промышленности, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Оплата труда работников ГБПОУ Колледж легкой промышленности включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

## Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

1.10. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет средств бюджета города Москвы, а также за счет средств от приносящей доход деятельности ГБПОУ Колледж легкой промышленности.

1.11. Наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих должны соответствовать наименованиям в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

1.12. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (для общепрофессиональных профессий и должностей).

1.13. Формирование фонда оплаты труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности осуществляется в пределах расчета объема средств на финансирование государственного задания (субсидиарного финансирования), утвержденного Учредителем на текущий учебный год, и его доля составляет 80% от общей суммы расходов Учреждения на учебный год.

1.14. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала устанавливается в размере не более 15,1 процентов от фонда оплаты труда на учебный год за счет бюджета города Москвы и 30 процентов от фонда оплаты труда за счет приносящей доход деятельности ГБПОУ Колледж легкой промышленности.

1.15. Доля фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливается в размере 60 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации на учебный год и 30 процентов от фонда оплаты труда из средств от приносящей доход деятельности ГБПОУ Колледж легкой промышленности.

1.16. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.17. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

1.18. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.19. Стоимость студенто-часа включается в текст дополнительного соглашения к трудовому договору в начале учебного года.

1.20. При существенном изменении условий государственного финансирования, связанных с новым набором, данное Положение подлежит пересмотру, не позднее 30 числа месяца, следующего за утверждением указанных изменений.

1.21. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного с работником.

## **2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1 Система оплаты труда работников ГБПОУ Колледж легкой промышленности включает:

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

- ✓ должностной оклад (ставка заработной платы), состоящий из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы) с учетом повышающего коэффициента к базовому должностному окладу;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера.

2.2 Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения:

2.2.1. **Фонд оплаты труда работников** ГБПОУ Колледж легкой промышленности формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания ГБПОУ Колледж легкой промышленности, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности ГБПОУ Колледжа легкой промышленности.

Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться на выплаты стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности состоит из базовой части, фонда выплат компенсационного характера и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{\text{оу}}} = \mathbf{ФОТ_{\text{б}}} + \mathbf{ФОТ_{\text{ком}}} + \mathbf{ФОТ_{\text{ст}}},$$

где:

**ФОТ<sub>оу</sub>** – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

**ФОТ<sub>б</sub>** – базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;

**ФОТ<sub>ком</sub>** – компенсационная часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;

**ФОТ<sub>ст</sub>** – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников ГБПОУ Колледж легкой промышленности, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2.2. **Базовая часть фонда оплаты труда** обеспечивает гарантированную заработную плату работников ГБПОУ Колледж легкой промышленности, включая педагогических работников, учебно-вспомогательный персонал, административно-управленческий и обслуживающий персонал, и определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{\text{б}}} = \mathbf{ФОТ_{\text{пм}}} + \mathbf{ФОТ_{\text{и}}},$$

где:

**ФОТ<sub>б</sub>** – базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;

**ФОТ<sub>и</sub>** – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- ✓ административно-управленческий персонал ГБПОУ Колледж легкой промышленности (директор, его заместители, руководители структурных подразделений);
- ✓ иные категории педагогических работников;
- ✓ общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь, заведующий хозяйством, инженер и иные работники);
- ✓ учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
- ✓ профессии рабочих (водители автомобиля, уборщики, гардеробщики, дворники, подсобные рабочие, рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

## Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

Базовая часть фонда оплаты труда устанавливается с учетом повышающих коэффициентов, которые учитываются при формировании должностной ставки (оклада) работника.

Объем базовой части фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{пм} = ФОТб \times ПП,}$$

где:

ФОТ<sub>пм</sub> - базовая часть фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения;

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности;

ПП - доля базовой части фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения ГБПОУ Колледж легкой промышленности.

2.2.3. Фонд выплат *компенсационного характера* работникам ГБПОУ Колледж легкой промышленности включает выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, правовыми актами города Москвы.

2.2.4. *Стимулирующая часть фонда оплаты труда* ГБПОУ Колледж легкой промышленности для всех работников Колледжа, в том числе заместителей руководителя, формируется за счет:

✓ средств бюджета (не менее 30% фонда оплаты труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности);

✓ 100 % экономии по коммунальным платежам и фонду оплаты труда;

✓ экономии по материальным затратам;

✓ не менее 30 % средств, поступающих от приносящей доход деятельности ГБПОУ

Колледж легкой промышленности.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{ст} = ФОТ_{оу} \times СТ,}$$

где:

ФОТ<sub>ст</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности;

ФОТ<sub>оу</sub> – фонд оплаты труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности.

2.3 Директор образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание ГБПОУ Колледж легкой промышленности в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом численный состав работников должен быть достаточен для гарантированного выполнения уставных функций ГБПОУ Колледж легкой промышленности, государственного задания, утвержденного учредителем.

2.4 Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.5 Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» и приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

**2.6 Размеры базовых должностных окладов** (должностных окладов, ставок заработной платы) работников ГБПОУ Колледж легкой промышленности устанавливаются приказом директора в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности, а также сложности и объема выполняемой работниками учреждения работы.

**2.7 Минимальный рекомендованный оклад** (должностной оклад, ставка заработной платы) по каждой профессиональной квалификационной группе равен размеру минимальной заработной платы в городе Москве, утвержденному Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

**2.8 Базовый должностной оклад** или базовая ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента к базовому должностному окладу или базовой ставке заработной платы образуют должностной оклад (ставку заработной платы), являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливается работнику в соответствии с занимаемой должностью согласно штатному расписанию. Объем выполняемой работы по должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на основании должностной инструкции работника, закрепляющей его обязанности, права и ответственность.

**2.9 Повышающие коэффициенты к базовым должностным окладам** устанавливаются для дифференциации окладов работников ГБПОУ Колледж легкой промышленности в пределах соответствующей профессиональной квалификационной группы (ПКГ) с учетом сложности трудовой функции, особых требований к квалификации.

**2.10** Работникам могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к базовым должностным окладам:

- ✓ повышающий коэффициент за квалификацию (категорию) – устанавливается с момента предоставления документов, подтверждающих соответствующую квалификацию, с учетом квалификационных требований;
- ✓ повышающий коэффициент за специфику работы – устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности и особенностей выполняемой работы и других особенностей труда.

Размеры повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам указаны в Приложении 1 и 2 к настоящему Положению.

Диапазон повышающего коэффициента определяется в соответствии с квалификационной категорией. В случае отсутствия квалификационной категории, повышающий коэффициент определяется по уровню образования, стажу работы, специфике работы.

**2.11** Работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к базовому должностному окладу, устанавливаемый приказом директора ГБПОУ Колледж легкой промышленности, в отношении конкретного работника, на основе обоснования целесообразности установления персонального повышающего коэффициента, уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Колледже и других факторов, в пределах лимита средств, предусмотренных на оплату труда.

**2.12** Изменение должностного оклада (ставки заработной платы) производится в следующие сроки:

- ✓ при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности соответствующей аттестационной комиссией;

- ✓ при получении или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа в отдел кадров и заверением копии документа отделом кадров.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в ГБПОУ Колледж легкой промышленности и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.2. **Нормируемая часть рабочего времени преподавателей** определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между учебными занятиями, установленные Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ Колледж легкой промышленности.

3.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, установленная ГБПОУ Колледж легкой промышленности, составляет 720 часов в год из расчета на 10 учебных месяцев (в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»)

3.4. Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других условий в ГБПОУ Колледж легкой промышленности. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

3.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В рабочее время педагогических работников включается преподавательская (учебная) работа, воспитательная, индивидуальная работа с обучающимися и студентами, научная, творческая и исследовательская, а также другая педагогическая работа, предусмотренная квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

3.6. **Ненормируемая часть педагогической работы преподавателей** определяется их должностными обязанностями, предусмотренными тарифно-квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ Колледж легкой промышленности, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

3.7. Выполнение части ненормируемых, дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных со спецификой образовательного процесса и его организацией оплачивается за счет стимулирующих выплат и (или) компенсационных выплат (проверка письменных работ, заведование кабинетом, руководство цикловой комиссией).



3.8. Право распределять учебную нагрузку предоставлено управляющему совету ГБПОУ Колледж легкой промышленности, с учетом мнения председателей предметно-цикловых комиссий и выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

3.9. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (учащихся) и часов по учебным планам и программам.

3.10. Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

3.11. Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников ГБПОУ Колледж легкой промышленности, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

3.12. Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

3.13. При составлении расписаний учебных занятий руководство ГБПОУ Колледж легкой промышленности обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

3.14. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

3.15. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы с учетом их квалификации (уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории).

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

3.17. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем учебной нагрузки, установленной при тарификации.

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

3.19. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т. д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней — за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

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

3.21. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и/или преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

3.22. За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.

3.23. **Почасовая оплата труда** преподавателей и других педагогических работников ГБПОУ Колледж легкой промышленности применяется:

- ✓ при оплате педагогической нагрузки, выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников;

- ✓ при оплате педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы;

- ✓ при оплате преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

- ✓ при оплате учебных занятий с обучающимися по основным и дополнительным образовательным программам в платных учебных группах (группах, в которых обучение оплачивается за счет средств физических или юридических лиц).

3.24. Базовая часть фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения определяется по формуле:

$$ФОТ_{nm} = ФОТ_n + ФОТ_m, \text{ где:}$$

$ФОТ_{nm}$  - базовая часть фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения;

$ФОТ_n$  - базовая часть фонда оплаты труда преподавателей,

$ФОТ_m$  - базовая часть фонда оплаты труда мастеров производственного обучения.

3.25. Базовая часть фонда оплаты труда преподавателей ( $ФОТ_n$ ) обеспечивает гарантированную оплату труда преподавателей исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся. Стоимость одного «студенто-часа» (стоимость образовательной услуги, за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для преподавателей рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{cmn} = \frac{42}{52} \times \frac{ФОТ_n}{\sum a_i \times b_i}, \text{ где}$$

$C_{cmn}$  - стоимость одного «студенто-часа» для преподавателей, руб.;

$ФОТ_n$  - базовая часть фонда оплаты труда преподавателей;

52 - количество недель в году;

42 - количество учебных недель в учебном году;

$a_i$  - количество обучающихся в  $i$ -ой группе;

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности  
 $b_i$  - годовое количество часов по учебному плану в  $i$ -ой группе;

$i$  - количество групп по всем параллелям.

3.26. Базовая часть фонда оплаты труда мастеров производственного обучения (ФОТ<sub>м</sub>) обеспечивает гарантированную оплату труда мастеров производственного обучения исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся. Стоимость одного «студенто-часа» (стоимость образовательной услуги, за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для мастеров производственного обучения рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{стм} = \frac{42}{52} \times \frac{ФОТ_{м}}{\sum a_i \times b_i}, \text{ где:}$$

$C_{стм}$  - стоимость одного «студенто-часа» для мастеров производственного обучения, руб.;

ФОТ<sub>м</sub> - базовая часть фонда оплаты труда мастеров производственного обучения;

52 - количество недель в году;

42 - количество учебных недель в учебном году;

$a_i$  - количество обучающихся в  $i$ -ой группе;

$b_i$  - годовое количество часов по учебному плану в  $i$ -ой группе;

$i$  - количество групп по всем параллелям.

3.27. Должностной оклад преподавателя рассчитывается по формуле:

$$O_n = C_{стм} \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times C_{стм} \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times C_{стм} \times \sum a3_i \times t_i, \text{ где:}$$

$O_n$  - должностной оклад преподавателя;

$C_{стм}$  - стоимость одного «студенто-часа» для преподавателей;

$a1_i$  - количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$  - количество обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$  - количество обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов.

$t$  — среднее количество часов по учебному плану в месяц в каждой группе.

Среднее количество часов в месяц определяется как частное от деления годовой учебной нагрузки на количество учебных месяцев в учебном году.

Должностной оклад мастера производственного обучения рассчитывается по формуле:

$$O_m = C_{стм} \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times C_{стм} \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times C_{стм} \times \sum a3_i \times t_i, \text{ где:}$$

$O_m$  - должностной оклад мастера производственного обучения;

$C_{стм}$  - стоимость одного «студенто-часа» для мастеров производственного обучения;

$a1_i$  - количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$  - количество обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$  - количество обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов.

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности  
 $t$  — среднее количество часов по учебному плану в месяц в каждой группе.

Среднее количество часов в месяц определяется как частное от деления годовой учебной нагрузки на количество учебных месяцев в учебном году.

3.28. Базовые должностные оклады (ставки) по профессиональным квалификационным группам для работников по должности преподаватель и мастер производственного обучения с учетом повышающего коэффициента, который устанавливается исходя из уровня образования, стажа педагогической работы, а также наличия квалификационной категории (Приложение № 1 и 2) определяется для установления выплат стимулирующего и компенсационного характера (Приложение № 3,4,5).

3.29. Перерасчет стоимости «студенто-часа» производится ежемесячно, при изменении результатов выполнения государственного задания, утвержденного Учредителем для ГБПОУ Колледж легкой промышленности, более чем на 2%. Стоимость студенто-часа закрепляется Приказом учреждения и фиксируется в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.30. Размер оплаты одного часа педагогической работы преподавателей-совместителей определяется срочными трудовыми договорами (сроком до одного года).

3.31. Размер оплаты одного часа педагогической работы преподавателей-совместителей в платных учебных группах определяется срочными трудовыми договорами (сроком до одного года) исходя из сметы доходов и расходов договорным способом.

3.32. Оплата труда в случае замещения отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.33. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей ГБПОУ Колледж легкой промышленности устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

3.34. Почасовая оплата труда привлекаемых специалистов осуществляется на основе заключаемого с ними срочного трудового договора (сроком до одного года) или договора об оказании услуг.

3.35. Дополнительная значительная по объему работа, не входящая в должностные обязанности, может выполняться преподавателями и другими работниками ГБПОУ Колледж легкой промышленности и оплачиваться им на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.36. В связи с особым порядком алгоритма расчета часов нагрузки за дипломное проектирование и заседания ГЭК система оплаты по данным часам - почасовая, по фактически затраченному времени в рамках графика учебного процесса. Расчет оплаты часов за дипломное проектирование и заседания ГЭК производится согласно следующей формуле:

$$C_{дг} = B_{доп} \times K_n / 72, \text{ где:}$$

$C_{дг}$  - стоимость одного часа дипломного проектирования и заседаний ГЭК для преподавателей;

$B_{доп}$  - базовый должностной оклад (ставка) по профессиональным квалификационным группам для работников по должности преподаватель;

$K_n$  - повышающий коэффициент, который устанавливается исходя из уровня образования, стажа педагогической работы, а также наличия квалификационной категории по должности преподаватель (Приложение № 1 и 2).

72 - норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы в месяц, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, установленная ГБПОУ Колледж легкой промышленности (в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».)

3.37. В связи с особым порядком алгоритма расчета часов нагрузки за работу сотрудников ГБПОУ Колледж легкой промышленности, привлекаемых в качестве работников пунктов проведения экзаменов (далее – ППЭ) при подготовке и проведении апробационных процедур государственной итоговой аттестации (далее - ГИА) по образовательным программам основного и среднего общего образования в городе Москве, система оплаты по данным часам - почасовая, по фактически затраченному времени в рамках графика проведения ОГЭ. Расчет оплаты часов за данную работу производится согласно следующей формуле:

$$C_{огэ} = B_{доп} \times K_{огэ} / 72, \text{ где}$$

$C_{огэ}$  - стоимость одного часа работника ППЭ;

$B_{доп}$  - базовый должностной оклад (ставка) по профессиональным квалификационным группам для работников;

$K_{огэ}$  - повышающий коэффициент, который устанавливается в соответствии с категорией работников ППЭ (Приложение № 2).

72 - норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы в месяц, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, установленная ГБПОУ Колледж легкой промышленности (в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».)

3.38. Методистам (старшим методистам), педагогам-организаторам, руководителям физического воспитания; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности ГБПОУ Колледж легкой промышленности выплачиваются должностные оклады при продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

3.39. Должностные оклады руководителям физвоспитания и преподавателям-организаторам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

3.40. Преподавательская работа работников, ГБПОУ Колледж легкой промышленности без занятия штатной должности (за исключением заместителей директора и главного бухгалтера) оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным выполняемой преподавательской работой.

3.41. Заместители руководителя, главный бухгалтер образовательной организации могут осуществлять педагогическую деятельность в данной образовательной организации на условиях совмещения (не более 6 часов в неделю). Преподавательская работа заместителей директора и главного бухгалтера оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным выполняемой преподавательской работой.

3.42. Работники, не являющиеся штатными преподавателями, могут вести преподавательскую работу. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в ГБПОУ Колледж легкой промышленности его директором, определяется Департаментом образования города Москвы, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора), — самим образовательным учреждением. Преподавательская работа для указанных работников совместительством не считается.

3.43. Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году.

3.44. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы (включая директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых ГБПОУ Колледж легкой промышленности является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

3.45. Оплата труда из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания в части выполнения государственной работы «Работа по организации деятельности творческих коллективов, студий, кружков, секций, любительских объединений» производится за фактически отработанное время в рамках графика учебного процесса на основании табелей учета рабочего времени.

3.46. Должностной оклад педагога дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$O_n = C_{cm} \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times C_{cm} \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times C_{cm} \times \sum a3_i \times t_i, \text{ где:}$$

$O_n$  - должностной оклад педагога дополнительного образования;

$C_{cm}$  - стоимость одного «ученико-часа» для педагога дополнительного образования, руб. (устанавливается приказом директора на начало учебного года);

$a1_i$  - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$  - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$  - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов.

$t_i$  — количество часов занятий по дополнительным общеразвивающим программам в месяц в каждой группе (в кружке, клубе, студии, секции и др.).

3.47. Оплата труда из средств от приносящей доход деятельности в платных учебных группах производится за фактически отработанное время на основании табелей учета рабочего времени.

3.48. Должностной оклад преподавателя платных курсов рассчитывается по формуле:

$$O_{nn} = \sum C_{cm} \times Kч, \text{ где}$$

$O_{nn}$  - должностной оклад преподавателя платных курсов;

$C_{cm}$  – стоимость одного часа работы преподавателя платных курсов (устанавливается приказом директора на начало учебного года);

$Kч$  – количество часов занятий в месяц в каждой платной группе.

3.49. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к ПКГ и квалификационным уровням

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности, согласно штатному расписанию, ежегодно утверждаемому директором ГБПОУ Колледж легкой промышленности.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

4.1. Заработная плата директора ГБПОУ Колледж легкой промышленности, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя ГБПОУ Колледж легкой промышленности определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения. Размер должностного оклада руководителя определяется Департаментом образования города Москвы и устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу Колледжа и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

4.3. Увеличение данного соотношения допускается по решению учредителя, согласованному с Мэром Москвы, в случае если контроль за деятельностью и координацию работы органа исполнительной власти города Москвы, осуществляющего функции и полномочия учредителя, осуществляет Мэр Москвы, либо с заместителем Мэра Москвы в Правительстве Москвы, осуществляющим контроль за деятельностью и координацию работы органа исполнительной власти города Москвы, осуществляющего функции и полномочия учредителя, и не может составлять более 8 размеров средней заработной платы основного персонала учреждения.

4.4. Предельный уровень средней заработной платы руководителя ГБПОУ Колледж легкой промышленности рассчитывается ежегодно в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными Департаментом труда и занятости населения города Москвы, и устанавливается на календарный год.

4.5. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера ГБПОУ Колледж легкой промышленности устанавливаются руководителем на 10 – 30 % ниже размера должностного оклада Директора ГБПОУ Колледж легкой промышленности, но не может составлять менее 99,0 тыс. рублей.

4.6. В качестве поощрения заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты за результаты работы, предусмотренные Приложением 4 настоящего Положения. Иные выплаты стимулирующего характера, за исключением вышепоименованных, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, установлены быть не могут.

4.7. Выплаты компенсационного характера руководителю ГБПОУ Колледж легкой промышленности устанавливается приказом Департамента образования города Москвы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда, предусматривающих установление таких выплат:

- за работу в ночное время в размере 20% части должностного оклада за каждый час работы;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере двойной части должностного оклада за каждый час работы.

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

## Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

Иные выплаты компенсационного характера, за исключением вышеуказанных, руководителю ГБПОУ Колледж легкой промышленности установлены быть не могут.

4.8. Должностные оклады штатных сотрудников образовательного учреждения, в т.ч. директора образовательного учреждения, его заместителей и руководителей структурных подразделений выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

4.9. Директору совмещение его должности с другой оплачиваемой руководящей должностью, кроме научного и научно-методического руководства, внутри или вне ГБПОУ Колледж легкой промышленности не разрешается.

4.10. В качестве поощрения руководителю ГБПОУ Колледж легкой промышленности может быть установлена премия за эффективность и результативность деятельности руководителя, образовательной организации.

4.11. Иные выплаты стимулирующего характера установлены быть не могут.

4.12. Премия за эффективность и результативность деятельности руководителя ГБПОУ Колледж легкой промышленности производится на основе оценки эффективности деятельности руководителя, образовательной организации и может выплачиваться ежеквартально по решению руководителя Департамента образования города Москвы.

4.13. Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренных отраслевой системой оплаты труда, руководителю подведомственного учреждения определяются учредителем в зависимости от достижения показателей оценки деятельности Колледжа и производится, в том числе за счет средств, централизованных на указанные цели.

## **5. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА И УСЛОВИЯ**

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе Перечня видов компенсационного характера утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях».

5.2. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентах к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и разрядам тарифной сетки ГБПОУ Колледж легкой промышленности. При этом не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

5.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами ГБПОУ Колледж легкой промышленности в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

5.5. В ГБПОУ Колледж легкой промышленности устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:



## Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

✓ компенсационная выплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, на тяжелых работах;

✓ компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей);

✓ компенсационная выплата за расширение зон обслуживания;

✓ компенсационная выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (замена преподавателя за часы учебных занятий);

✓ повышенная оплата сверхурочной работы;

✓ доплата за работу в ночное время;

✓ повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.6. За выполнение преподавателями (педагогическими работниками) дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, устанавливается ежемесячная компенсационная надбавка к должностному окладу (ставке), выплачиваемая в течение учебного года или в течение срока выполнения дополнительной работы (надбавка по педагогической нагрузке).

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности преподавателей, но непосредственно связанных с образовательным процессом, в ГБПОУ Колледж легкой промышленности включаются:

✓ классное руководство (кураторство);

✓ заведование: кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями;

✓ руководство предметными (цикловыми) и методическими комиссиями;

5.7. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.8. Выплаты компенсационного характера осуществляются в следующем порядке:

✓ заместителям директора, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю, производятся непосредственно по решению директора;

✓ руководителям структурных подразделений ГБПОУ Колледж легкой промышленности, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора - по представлению заместителей директора;

✓ остальным работникам, занятым в структурных подразделениях ГБПОУ Колледж легкой промышленности, - по представлению руководителей структурных подразделений.

5.9. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями производятся при условии проведения аттестации рабочих мест в установленном порядке. Выплата устанавливается доплатой за вредность в размере от 2% до 12% к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.10. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 Трудового кодекса РФ) устанавливается работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные с их письменного согласия (продолжавшиеся не свыше двух месяцев) при замещении временно

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности отсутствующих работников по болезни или другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам, ежемесячно или в конце учебного года.

При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания доплата производится в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой должности.

5.11. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст.152 Трудового Кодекса РФ:

- ✓ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;
- ✓ за последующие часы не менее чем в двойном размере.

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

5.12. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.13. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

✓ двойную дневную или часовую ставку (работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам);

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

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, а день отдыха оплате не подлежит.

5.14. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением (Приложение 3) и конкретизируются в трудовых договорах работников.

## **6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

6.1. Выплаты стимулирующего характера установлены на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях».

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях поощрения работников в ГБПОУ Колледж легкой промышленности, производятся за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы в ГБПОУ Колледж легкой промышленности, выслугу лет, по итогам работы за квартал, учебный или календарный год (Приложение 4).

6.3. В ГБПОУ Колледж легкой промышленности установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- ✓ Разовые выплаты стимулирующего характера (премии):

- Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности
- по итогам работы за месяц, квартал, учебный или календарный год;
  - по итогам многолетней работы;
  - другие разовые стимулирующие выплаты.

- ✓ Ежемесячные стимулирующие выплаты:
  - за работы, не входящие в должностные обязанности;
  - за интенсивность и высокие результаты работы, востребованность услуг;
  - иные выплаты (надбавки) (Приложение 4).

6.4. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам или в абсолютных размерах.

Размеры ежемесячных и разовых стимулирующих выплат (надбавок) работникам ГБПОУ Колледж легкой промышленности определены в Приложении 4 настоящего Положения.

6.5. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из ставки (оклада) без учета повышения по другим основаниям.

6.6. Все ежемесячные выплаты (надбавки) к должностному окладу (ставке) всех категорий работников ГБПОУ Колледж легкой промышленности устанавливаются приказами директора по образовательному учреждению. Выплаты (надбавки), установленные на разных основаниях, суммируются.

6.7. Разовые выплаты стимулирующего характера (премии) осуществляются в следующем порядке:

- ✓ заместителям директора, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным руководителю, производятся непосредственно по приказу директора в соответствии с Приложением 4 настоящего Положения;

- ✓ руководителям структурных подразделений образовательного учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора — по представлению заместителей директора;

- ✓ остальным работникам, занятым в структурных подразделениях и службах образовательного учреждения, – по представлению руководителей структурных подразделений и служб.

6.8. Все виды выплат и надбавок, в том числе определяемые тарификацией или штатным расписанием, могут быть отменены или уменьшены приказом директора в случае нерегулярного поступления финансирования или поступления его в уменьшенном объеме.

## **7. СДЕЛЬНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА**

7.1. В ГБПОУ Колледж легкой промышленности предусмотрена простая сдельная система оплаты труда по должности швея.

7.2. ГБПОУ Колледж легкой промышленности финансирует расходы на выплату денежного вознаграждения при простой сдельной системе оплаты труда в порядке ст. 255 Налогового кодекса Российской Федерации из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.3. Сдельная оплата труда - вознаграждение (заработная плата и премия) начисляется работнику по фактическим, количественно и материально измеримым результатам его труда, что является стимулом работника к повышению производительности труда и снижает расходы работодателя на контроль целесообразности использования работником рабочего времени.

## Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

7.4. При простой сдельной системе оплаты труда работнику оплачивается то количество продукции, которое он произвел.

7.5. При простой сдельной оплате труда размер заработной платы исчисляется исходя из сдельных расценок, установленных в ГБПОУ Колледж легкой промышленности, и количества продукции, которую изготовил работник, по следующей формуле:

$$\begin{array}{r} \text{Сдельная расценка} \\ \text{на единицу} \\ \text{изготовленной} \\ \text{продукции} \end{array} \times \begin{array}{r} \text{Количество} \\ \text{единиц} \\ \text{изготовленной} \\ \text{продукции} \end{array} = \begin{array}{r} \text{Заработная} \\ \text{плата} \end{array}$$

7.6. Сдельная расценка определяется по формуле:

$$\begin{array}{r} \text{Цена изделия, согласно} \\ \text{прейскуранту (протоколу} \\ \text{определения цены)} \end{array} \times 35\% = \begin{array}{r} \text{Сдельная расценка} \\ \text{на единицу} \\ \text{изготовленной} \\ \text{продукции} \end{array}$$

7.7. Размеры заработной платы работникам при простой сдельной системе оплаты труда за месяц утверждаются руководителем организации на основании отчетов работников, представлений руководителей структурных подразделений и заместителей руководителя ГБПОУ Колледж легкой промышленности.

7.8. Все вопросы, связанные с начислением и размером заработной платы (включая премии и надбавки), работник выясняет со своим непосредственным руководителем, а при его отсутствии – с кадровиком-расчетчиком и заместителем директора, в полномочия которого включено кураторство вопросов зарплаты работникам при простой сдельной системе оплаты труда. При невозможности разрешить возникшие у работника вопросы с указанными лицами, работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам.

7.9. Расчет зарплаты производится до 10 числа месяца, следующего за отработанным, на основании таблиц учета рабочего времени, индивидуальных листов учета рабочего времени и прочих соответствующих документов.

7.10. Заработная плата выплачивается работникам организации в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца в предусмотренные коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка дни.

7.11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.12. Объем работы учитывается в единицах: штуках готовой продукции.

7.13. Полный брак по вине работника оплате не подлежит, а частичный оплачивается по пониженным расценкам в зависимости от степени годности продукции.

7.14. Заработная плата перечисляется в безналичном порядке на банковский лицевой счет, указанный работником.

## 8. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. Распределение средств, полученных от приносящей доход деятельности, регламентируется Положением о внебюджетной деятельности ГБПОУ Колледж легкой промышленности.

8.2. Заработная плата выплачивается сотрудникам два раза в месяц, 05 и 20 числа текущего месяца. Заработная плата за декабрь выплачивается 25 декабря текущего года.

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности  
 Приложение 1  
 к Положению по оплате труда работников  
 ГБПОУ Колледж легкой промышленности

**Базовые должностные оклады (ставки) по профессиональным квалификационным группам для работников с учетом отраслевого коэффициента**

Квалификационн ые уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Отраслевой коэффициент (диапазон)	
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</b>			
<b>Базовый должностной оклад (оклад), ставка</b>		Размер минимальной заработной платы в г. Москве, устанавливаемый в порядке, предусмотренном Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей	
	Секретарь учебной части	1,00	1,00
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</b>			
<b>Базовый должностной оклад (оклад), ставка</b>		Размер минимальной заработной платы в г. Москве, устанавливаемый в порядке, предусмотренном Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателями	
1 квалификационный		1,00	1,00
2	педагог дополнительного	1,00	1,60
	педагог-организатор; социальный		
3 квалификационный уровень	педагог-психолог, мастер производственного обучения, методист	1,00	2,60
4 квалификационный	Педагог-библиотекарь	1,00	2,60
	Преподаватель		
<b>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>			
<b>Базовый должностной оклад (оклад), ставка</b>		Размер минимальной заработной платы в г. Москве, устанавливаемый в порядке, предусмотренном Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей	

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

1 квалификационный уровень		1,00	1,00
2 квалификационный уровень	Заведующий обособленным структурным подразделением Заведующий мастерской Заведующий практикой Заведующий учебной частью Старший мастер Руководитель отдела по предоставлению платных образовательных услуг Руководитель производственного отдела по приносящей доход деятельности	1,00	1,60

<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>			
<b>Базовый должностной оклад (оклад), ставка</b>		Размер минимальной заработной платы в г. Москве, устанавливаемый в порядке, предусмотренном Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей	
		1,00	1,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>			
<b>Базовый должностной оклад (оклад), ставка</b>		Размер минимальной заработной платы в г. Москве, устанавливаемый в порядке, предусмотренном Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей	
1 квалификационный уровень	Администратор Лаборант Секретарь руководителя Техник программист Инспектор	1,00	1,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Ответственный секретарь приемной комиссии	1,00	1,38

<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>			
<b>Базовый должностной оклад (оклад), ставка</b>		Размер минимальной заработной платы в г. Москве, устанавливаемый в порядке, предусмотренном Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей	
1 квалификационный уровень	Бухгалтер Бухгалтер-кассир Документовед Специалист по охране труда Специалист по делам ГО и ЧС Специалист по кадрам Специалист приемной комиссии Специалист по учебно-производственной работе Специалист по работе с «Электронным магазином» Экономист Программист Специалист по приему и обработке первичных учетных документов	1,00	1,49
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; Заместитель главного бухгалтера Контрактный управляющий	1,28	1,60
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»</b>			
<b>Базовый должностной оклад (оклад), ставка</b>		Размер минимальной заработной платы в г. Москве, устанавливаемый в порядке, предусмотренном Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей	
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров Начальник отдел Специалист отдела по работе АХЧ	1,28	1,60
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>			

<b>Базовый должностной оклад (оклад), ставка</b>		Размер минимальной заработной платы в г. Москве, устанавливаемый в порядке, предусмотренном Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТС работ и профессий рабочих; Гардеробщик Рабочий КОЗ Рабочий КОТ Рабочий КОРЗ Кладовщик	1,00	1,00
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>			
<b>Базовый должностной оклад (оклад), ставка</b>		Размер минимальной заработной платы в г. Москве, устанавливаемый в порядке, предусмотренном Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей	
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТС работ и профессий рабочих. Водитель автомобиля Электромонтер Слесарь-плотник Слесарь-сантехник	1,00	1,00
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТС работ и профессий рабочих. Механик Слесарь по ремонту оборудования	1,00	1,00
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с ЕТС работ и профессий рабочих.	1,00	1,00



Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности  
 Определение диапазона значений повышающих коэффициентов  
 к базовому должностному окладу, ставке по уровню образования

**Преподаватель**

Уровень образования	Стаж педагогической работы, год	К
Высшее образование	0-5	1,00
Высшее образование	5-10	1,08
Высшее образование	10-20	1,19
Высшее образование	Свыше 20	1,28

Определение диапазона значений повышающих коэффициентов  
 к базовому должностному окладу, ставке при наличии квалификационной категории по  
 должности **преподаватель**

Квалификация	К
Высшая категория	1,49
Первая категория	1,38
Вторая категория	1,28

Определение диапазона значений повышающих коэффициентов  
 к базовому должностному окладу, ставке по уровню образования  
**Педагогических работников 2-го квалификационного уровня**

Уровень образования	Стаж работы	К
Среднее профессиональное образование	0-10	1,00
Среднее профессиональное образование	Свыше 10	1,08
Высшее образование	0-5	1,00
Высшее образование	5-10	1,08
Высшее образование	10-20	1,19
Высшее образование	Свыше 20	1,28

Определение диапазона значений повышающих коэффициентов  
 к базовому должностному окладу, ставке при наличии квалификационной категории по  
**педагогическим должностям 2-го квалификационного уровня**

Квалификация	К
Высшая категория	1,49
Первая категория	1,38
Вторая категория	1,28

Определение диапазона значений повышающих коэффициентов  
 к базовому должностному окладу, ставке по уровню образования  
**Педагогических работников 3-го квалификационного уровня**  
 по должности **педагог-психолог**

Уровень образования	Стаж работы	К
Среднее профессиональное психологическое образование или среднее профессиональное педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология»	0-5	1,00
Среднее профессиональное психологическое образование или среднее профессиональное педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология»	Свыше 5	1,08

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

Высшее психологическое образование или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология»	0-4	1,00
Высшее психологическое образование или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология»	4-6	1,08
Высшее психологическое образование или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология»	6-10	1,19
Высшее психологическое образование или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология»	Свыше 10	1,28

Определение диапазона значений повышающих коэффициентов к базовому должностному окладу, ставке при наличии квалификационной категории по педагогическим должностям 3-го квалификационного уровня по должности **педагог-психолог**

Квалификация	К
Высшая категория	1,49
Первая категория	1,38
Вторая категория	1,28

Определение диапазона значений повышающих коэффициентов к базовому должностному окладу, ставке по уровню образования Педагогических работников 3-го квалификационного уровня по должности **методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист, старший методист**

Уровень образования	Стаж педагогической работы, лет	Стаж работы в должности методист, лет	К
Высшее профессиональное образование	2-8		1,00
Высшее профессиональное образование	8-12		1,08
Высшее профессиональное образование		0-1	1,08
Высшее профессиональное образование	Свыше 12		1,19
Высшее профессиональное образование		1-3	1,19
Высшее профессиональное образование		Свыше 3	1,28

Определение диапазона значений повышающих коэффициентов к базовому должностному окладу, ставке при наличии квалификационной категории по педагогическим должностям 3-го квалификационного уровня по должности **методист и методист-организатор**

Квалификация	К
Высшая категория	1,49
Первая категория	1,38
Вторая категория	1,28

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности  
 Определение диапазона значений повышающих коэффициентов  
 к базовому должностному окладу, ставке по уровню образования  
 Педагогических работников 3-го квалификационного уровня  
 по должности **мастер производственного обучения**

Уровень образования	Стаж педагогической работы, лет	К
Среднее профессиональное образование	0-2	1,56
Среднее профессиональное образование	2-5	1,72
Высшее профессиональное образование	0-2	1,72
Среднее профессиональное образование	Свыше 5	1,89
Высшее профессиональное образование	2-5	1,89
Высшее профессиональное образование	5-10	2,07
Высшее профессиональное образование	Свыше 10	2,23

Определение диапазона значений повышающих коэффициентов  
 к базовому должностному окладу, ставке при наличии квалификационной категории по  
 педагогическим должностям 3-го квалификационного уровня  
 по должности **мастер производственного обучения**

Квалификация	К
Высшая категория	2,60
Первая категория	2,41
Вторая категория	2,23

Определение диапазона значений повышающих коэффициентов  
 к базовому должностному окладу, ставке по уровню образования  
 по должностям **руководителей структурных подразделений**  
**2-го квалификационного уровня**

Уровень образования	Стаж педагогической работы, лет	К
Высшее профессиональное образование	Свыше 10	1,28

Определение диапазона значений повышающих коэффициентов  
 к базовому должностному окладу, ставке при наличии квалификационной категории по  
 должностям **руководителей структурных подразделений**  
**2-го квалификационного уровня**

Квалификация	К
Высшая категория	1,49
Первая категория	1,38
Вторая категория	1,28

Определение диапазона значений повышающих коэффициентов  
 к базовому должностному окладу, ставке по уровню образования  
 профессиональной квалификационной группы  
**общеотраслевых должностей служащих второго уровня**  
**2 квалификационного уровня**

Уровень образования	Стаж работы, лет	К
Среднее профессиональное образование	0-2	1,00
Среднее профессиональное образование	2-5	1,19
Высшее профессиональное образование	0-2	1,19
Среднее профессиональное образование	Свыше 5	1,28

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

Высшее профессиональное образование	2-10	1,28
Высшее профессиональное образование	Свыше 10	1,38

Определение диапазона значений повышающих коэффициентов  
к базовому должностному окладу, ставке по уровню образования  
профессиональной квалификационной группы

**общеотраслевых должностей служащих третьего уровня  
1 квалификационного уровня**

Уровень образования	Стаж работы по специальности, лет	К
Среднее профессиональное образование	0-10	1,00
Среднее профессиональное образование	Свыше 10	1,19
Высшее профессиональное образование	0	1,00
Высшее профессиональное образование	1-3	1,19
Высшее профессиональное образование	3-5	1,28
Высшее профессиональное образование	5-7	1,38
Высшее профессиональное образование	Свыше 7	1,49

Определение диапазона значений повышающих коэффициентов  
к базовому должностному окладу, ставке по уровню образования  
профессиональной квалификационной группы **общеотраслевых должностей  
служащих третьего уровня 5 квалификационного уровня**

Уровень образования	Стаж работы по специальности, лет	К
Высшее профессиональное (экономическое, финансовое, юридическое, техническое) образование	0-2	1,28
Высшее профессиональное (экономическое, финансовое, юридическое, техническое) образование	2-4	1,38
Высшее профессиональное (экономическое, финансовое, юридическое, техническое) образование	4-6	1,49
Высшее профессиональное (экономическое, финансовое, юридическое, техническое) образование	Свыше 7	1,60

Определение диапазона значений повышающих коэффициентов  
к базовому должностному окладу, ставке по уровню образования работников культуры,  
искусства и кинематографии ведущего звена по должности Библиографа

Уровень образования	Стаж работы	К
Среднее профессиональное образование	0-5	1,00
Среднее профессиональное образование	5-10	1,08
Среднее профессиональное образование	10-20	1,19
Высшее образование	0-3	1,00
Высшее образование	3-5	1,08
Высшее образование	5-10	1,19
Высшее образование	10-15	1,28
Высшее образование	15-20	1,38
Высшее образование	Свыше 20	1,49

Приложение 2  
к Положению по оплате труда работников  
ГБПОУ Колледж легкой промышленности

Определение уровня и значения повышающих коэффициентов  
к базовому должностному окладу, ставке

Уровень коэффициента	Базовый оклад (ставка), руб.	К
1	Размер минимальной заработной платы в г. Москве, устанавливаемый в порядке, предусмотренном Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей	1
2		1,08
3		1,19
4		1,28
5		1,38
6		1,49
7		1,6
8		1,72
9		1,86
10		1,99

Определение уровня и значения повышающих коэффициентов  
к базовому должностному окладу, ставке по педагогическим должностям 3-го  
квалификационного уровня по должности **мастер производственного обучения**

Уровень коэффициента	Базовый оклад (ставка), руб.	К
1	Размер минимальной заработной платы в г. Москве, устанавливаемый в порядке, предусмотренном Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей	1
2		1,56
3		1,72
4		1,89
5		2,07
6		2,23
7		2,41
8		2,6
9		2,8
10		3,01

Определение уровня и значения повышающих коэффициентов  
к базовому должностному окладу, ставке по категориям работников ПШЭ

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

Категория работника ППЭ	Базовый оклад (ставка), руб.	К	Сумма, руб.
Ассистент	Размер минимальной заработной платы в г. Москве, устанавливаемый в порядке, предусмотренном Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей	1,4	24698,80
Организатор в аудиториях ППЭ		1,6	28227,20
Организатор вне аудитории ППЭ		1,3	22934,60
Руководитель ППЭ		2	35284,00
Технический специалист		1,7	29991,40
Член ГЭК, уполномоченный представитель ГЭК		2	35284,00

### КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Наименование	Условия	Размеры	ПКГ
1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест	выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда <sup>1</sup>	до 12% или до 24% от должностного оклада	все группы
2. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:			
за временное совмещение должностей (исполнение обязанностей)	совмещение (исполнение обязанностей) должностей, предусмотренных штатным расписанием и не предусмотренных штатным расписанием, с учетом срока совмещения (исполнения обязанностей)	от 10 до 100% должностного оклада совмещаемой должности	все группы
за сверхурочную работу	работа в часы, не предусмотренные графиком рабочего дня	в соответствии со ст.152 ТК РФ <sup>2</sup>	все группы, кроме работников с ненормированным рабочим днем
за работу в нерабочие праздничные (выходные) дни	выход на работу в нерабочие праздничные (выходные) дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ <sup>3</sup>	все группы
за расширение зоны обслуживания	увеличение объема работ, расширение	доплата производится	все группы

<sup>1</sup>Согласно перечню, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 (ред. от 20.06.2001) "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет"

<sup>2</sup>За первые два часа работы — не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере (или, по желанию работника, предоставление дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

<sup>3</sup>Преподавателям — в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим должностной оклад, — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Наименование	Условия	Размеры	ПКГ
	зоны обслуживания	в соответствии с объемом увеличенной нагрузки от 10 до 100% должностного оклада основной должности	
за увеличение объема работы	увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	доплата производится в соответствии с объемом увеличенной нагрузки от 10 до 100% должностного оклада основной должности	все группы
замена преподавателя или иного педагогического работника при замещении временно отсутствующих работников по болезни или другим причинам	за часы учебных занятий, выполненные с письменного согласия работника (продолжавшиеся не свыше двух месяцев) при замещении временно отсутствующих работников по болезни или другим причинам	по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года	педагогические работники
за классное руководство	классное руководство осуществляется как педагогическая функция, обеспечивающая организацию воспитательного процесса в группе	500 руб. за 1 студента в группе.	педагогические работники
за проверку тетрадей и письменных работ	за проверку тетрадей и письменных работ по русскому, родному языку и литературе, математике, иностранному языку, а также интегрированным курсам на базе указанных предметов	надбавка в размере 20% (размер надбавки исчисляется с учетом объема учебной нагрузки в группе по предмету, с учетом повышающего уровня для иностранного языка)	Преподаватель
за проверку тетрадей, письменных и практических (лабораторных) работ	за проверку тетрадей и письменных работ по географии, химии, физике, черчению, инженерной графике, конструированию, основам художественного оформления швейных	надбавка в размере 10% (размер надбавки исчисляется с учетом объема учебной нагрузки в группе по	Преподаватель



Наименование	Условия	Размеры	ПКГ
	изделий, информатике, проектной и компьютерной графике, истории, биологии, экономике, а также по интегрированным курсам на базе указанных предметов	предмету)	
за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	за заведение учебными кабинетами (лабораториями)	надбавка в размере 25% (базового оклада) ставки	Преподаватель
за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	надбавка в размере 3% (базового оклада) за 1 человека в комиссии, но не менее 15% за одну комиссию	Преподаватель
за организацию и проведение работы по физическому воспитанию, и организацию соревнований	за организацию и проведение работы по физическому воспитанию, и организацию соревнований среди обучающихся и воспитанников	надбавка в размере 10% (базового оклада) ставки	Педагогические работники

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

Наименование	Условия	ПКГ Размеры
<b>Выплаты стимулирующего характера (премии)</b>		
<p>1. Премия по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Наличие публикаций в международных и российских изданиях.</li> <li>➤ Участие в развитии сетевого взаимодействия с образовательными организациями.</li> <li>➤ Подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования).</li> <li>➤ Отсутствие у обучающихся правонарушений в течение учебного года.</li> <li>➤ Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.</li> <li>➤ Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы.</li> </ul>	<p>Преподаватели и мастера производственного обучения.                  Выплата производится в соответствии с критериями эффективности деятельности сотрудника в размере от 10 до 100% должностного оклада основной должности сотрудника или же в абсолютном значении.</p>
<p>2. Премия по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) по направлениям:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Содержание образования, конвергенция образовательных программ.</li> <li>➤ Контроль качества образования.</li> <li>➤ Управление ресурсами.</li> <li>➤ Социализация, воспитание и безопасность обучающихся.</li> </ul>	<p>Административно-управленческий персонал.                  Выплата производится в на основании оценки результатов работы образовательной организации по относящемуся к компетенции данного заместителя руководителя, главного бухгалтера направлению работы по результатам мониторингов</p>

Наименование	Условия	ПКТ Размеры
		<p>эффективности образовательных организаций, проводимых Департаментом образования города Москвы, центральными городскими учреждениями Департамента образования города Москвы.</p>
<p>3. Премия по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Выполнение общественно значимых функций.</li> <li>➤ Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность.</li> <li>➤ Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы.</li> <li>➤ Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.</li> </ul>	<p>Иные работники. Выплата производится в соответствии с критериями эффективности деятельности сотрудника в размере от 10 до 100% должностного оклада основной должности сотрудника или же в абсолютном значении. (приложение 5)</p>
<p>4. Единовременная (разовая) премия</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ за выполнение особо важных и ответственных поручений.</li> <li>➤ за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью ГБПОУ Колледж легкой промышленности</li> <li>➤ за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся - призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.</li> </ul>	<p>Все категории, за исключением административно-управленческого персонала. Выплата производится в соответствии с критериями эффективности деятельности сотрудника в размере от 10 до 100% должностного оклада основной должности сотрудника или же в абсолютном значении.</p>
<p>5. Единовременная (разовая) премия по итогам многолетней работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ в связи с юбилейными датами (50, 60, 70, 80 лет со дня рождения, уходом на пенсию).</li> <li>➤ за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении (20, 25, 30, 35, 40 лет работы и т.д.).</li> </ul>	<p>Все категории, за исключением административно-управленческого персонала. Выплата производится в абсолютном значении в сумме 5000,00 руб.</p>

Наименование	Условия	ПКГ Размеры
<b>Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты)</b>		
<p>6. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году</p>	<p>по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной организации:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты.</li> <li>➤ обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.).</li> <li>➤ эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы.</li> <li>➤ за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией.</li> </ul>	<p>Все категории, за исключением административно-управленческого персонала. Выплата производится в соответствии с критериями эффективности деятельности сотрудника в размере от 10 до 100% должностного оклада основной должности сотрудника или же в абсолютном значении. (приложение 5)</p>
<p>7. Единовременная (разовая) стимулирующая выплата за выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ за выполнение работ, не предусмотренных должностной инструкцией, в том числе, более высокой или более низкой квалификации (за исключением работ, за которые установлена компенсационная выплата согласно приложению 3 настоящего положения).</li> </ul>	<p>Все категории, за исключением административно-управленческого персонала. Выплата производится в соответствии с критериями эффективности деятельности сотрудника в размере от 10 до 100% должностного оклада основной должности сотрудника или же в абсолютном значении.</p>
<p>8. Ежемесячная стимулирующая выплата (надбавка) в целях материального стимулирования труда</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ в целях материального стимулирования и поощрения высокопрофессионального и инициативного труда</li> </ul>	<p>Методисты (по основной должности). Надбавка в размере 50% (базового оклада) ставки с учетом повышающего коэффициента. Преподаватели-молодые специалисты. Надбавка в размере 40% базового</p>

Наименование	Условия	ПКГ Размеры
		<p>оклада устанавливается преподавателю - молодому специалисту, окончившему государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования. Надбавка в размере 50% базового устанавливается преподавателю - молодому специалисту, окончившему государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования с отличием.</p>
<p>9. Ежемесячная стимулирующая выплата (надбавка, доплата) за специфику и приоритетность преподаваемого учебного предмета</p>	<p>➤ преподавание общеобразовательных дисциплин, выносящихся на ОГЭ, ГИА и ЕГЭ (русский язык, математика).</p>	<p>Преподаватели. Надбавка в размере 20% (размер надбавки исчисляется с учетом объема учебной нагрузки в группе по предмету)</p>
<p>10. Ежемесячная стимулирующая выплата (надбавка, доплата) за особые условия труда</p>	<p>➤ реализация программ повышенного уровня.</p>	<p>Социальные педагоги, педагоги-психологи, библиотечные работники, методисты, педагоги-организаторы. Надбавка в размере 15% (базового оклада) ставки с учетом повышающего коэффициента.</p>
<p>11. Ежемесячная стимулирующая выплата (надбавка, доплата) за особые условия труда</p>	<p>➤ реализация программ повышенного уровня.</p>	<p>Преподаватели. Надбавка в размере 15% (размер надбавки исчисляется с учетом объема учебной нагрузки в группе)</p>

Наименование	Условия	ПКГ Размеры
<p>12. Ежемесячная стимулирующая выплата (надбавка, доплата) за наличие звания</p>	<p>➤ работникам, удостоенных почетных званий:</p> <p>"Народный учитель СССР", "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник СССР", "Народный художник Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы Российской Федерации», "Заслуженный учитель профессионально-технического образования Российской Федерации", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования Российской Федерации", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный художник Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта" и других почетных званий СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, и начинающих словами "народный" и "заслуженный" ("Заслуженный работник транспорта Российской Федерации", "Заслуженный экономист Российской Федерации" и т.п.), а также лауреаты премий города Москвы в области образования, литературы и искусства, физической культуры и спорта при условии их соответствия профилю образовательного учреждения или профилю преподаваемых дисциплин независимо от получения других надбавок)</p>	<p>по предмету)</p> <p>Педагогические работники. Надбавка в размере 50% (базового оклада) ставки с учетом повышающего коэффициента</p>
<p>13. Ежемесячная стимулирующая выплата (надбавка, доплата) за наличие звания</p>	<p>➤ Работники, награжденные отраслевыми нагрудными знаками:</p> <p>«Отличник просвещения СССР» «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», "Отличник физической культуры", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального</p>	<p>Педагогические работники, специалисты. Надбавка в размере 30% (базового оклада) ставки с учетом повышающего коэффициента.</p>

Наименование	Условия	ПКГ Размеры
	<p>образования Российской Федерации", "Почетный работник физической культуры", "За развитие научно-исследовательской работы студентов", знаками отличия "За заслуги перед Москвой", "За безупречную службу городу Москве", "За достижения в культуре", "За отличную работу", "За отличные успехи в образовании" и иными отраслевыми нагрудными знаками за заслуги в области образования в соответствии с законодательством бывшего СССР, РСФСР и Российской Федерации, а также удостоенные почетного звания "Почетный работник образования города Москвы", "Почетный работник культуры города Москвы", "Почетный деятель искусств города Москвы", "Почетный работник физкультуры, спорта и туризма города Москвы"</p>	
<p>14. Ежемесячная стимулирующая выплата (надбавка, доплата) за наличие звания</p>	<p>➤ работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам).</p>	<p>Все категории, за исключением административно-управленческого персонала. Повышающий коэффициент к базовому должностному окладу, (ставке) устанавливается выше на 2 уровня, согласно таблице определения уровня и значения повышающих коэффициентов к базовому должностному окладу, ставке.</p>
<p>15. Ежемесячная стимулирующая выплата (надбавка, доплата) за наличие звания</p>	<p>➤ работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам).</p>	<p>Все категории, за исключением административно-управленческого персонала. Повышающий коэффициент к базовому должностному окладу, (ставке) устанавливается выше на 1 уровень, согласно таблице определения уровня и значения повышающих коэффициентов к базовому должностному окладу,</p>

Наименование	Условия	ПКГ Размеры
		ставке.
16. Ежемесячная стимулирующая выплата (надбавка, доплата) за организацию и работу профсоюзной деятельности в Колледже в соответствии с действующим законодательством и Коллективным договором	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ выполнение требований действующего трудового законодательства, обязательств профсоюзной организации, установленных Коллективным договором</li> </ul>	Председатель Профкома 20 % (базового оклада) ставки с учетом повышающего коэффициента
17. Ежемесячная стимулирующая выплата (надбавка, доплата) за организацию и работу профсоюзной деятельности в Колледже в соответствии с действующим законодательством и Коллективным договором	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ выполнение требований действующего трудового законодательства, обязательств профсоюзной организации, установленных Коллективным договором.</li> </ul>	Уполномоченный (доверительное лицо) по охране труда 10 % (базового оклада) ставки с учетом повышающего коэффициента.
18. Ежемесячная стимулирующая выплата (надбавка, доплата) за заведование учебными мастерскими	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ за заведение учебными мастерскими и возникновение обязательств полной материальной ответственности за имущество мастерских</li> </ul>	Надбавка в размере 25% (базового оклада) ставки с учетом повышающего коэффициента. Мастер производственного обучения



<b>Наименование</b>	<b>Условия</b>	<b>ПКГ Размеры</b>
19. Ежемесячная стимулирующая выплата (надбавка, доплата) за особые условия труда	➤ при обучении детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения	Социальные педагоги, педагоги-психологи. Надбавка в размере 10-20% (в зависимости от количества инвалидов в группе)

Оценочная таблица № 1

<b>Критерии эффективности деятельности преподавателей и мастеров производственного обучения</b>						
<b>Единовременная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, востребованность услуг педагогического работника Колледжа</b>						
№	Показатели	Диапазон значений (баллы)	Сведения о выполнении показателей за период (заполняется работником) в баллах	Фамилия, имя студента, группа, название мероприятия	Подтвержде ние сведений мониторинга профессиональ ной деятельности работника	Установленный стимулирующий балл (заполняется комиссией)
I	II	III	IV	V	VI	VII
1	Положительные отзывы о работе учреждения со стороны родителей (законных представителей) обучающихся и/или обучающихся (отзыв на сайте ОУ или ДОГМ с указанием даты отзыва)	0,5				
2	Положительные отзывы о работе сотрудника со стороны родителей (законных представителей) обучающихся и/или обучающихся (отзыв на сайте ОУ или ДОГМ с указанием даты отзыва)	2				
3	Участие в работе комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и премий	1-5				
4	Отсутствие обоснованных жалоб на сотрудника со стороны обучающихся и родителей (законных представителей), зафиксированных в письменном виде	2				

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

5	Отсутствие замечаний со стороны административно-управленческого персонала, проверяющих органов, ПЦК, зафиксированных в письменном виде	2				
6	Внутренняя оценка качества - уровень успешности освоения обучающимися компетенций (по результатам промежуточной аттестации за предыдущий семестр, подтвержденный срезами знаний):	5				
	– не менее 55% по общеобразовательным дисциплинам;					
	- не менее 65% по всем остальным дисциплинам, МДК. (В графе указывается средняя за семестр по всем группам по отчету об успеваемости по итогам семестра)					
7	Внутренняя оценка качества - уровень обученности, освоения обучающимися компетенций (по результатам промежуточной аттестации за предыдущий семестр, подтвержденный срезами знаний):	5				
	– не менее 60% по общеобразовательным дисциплинам;					
	- не менее 70% по всем остальным дисциплинам, МДК. (В графе указывается средняя за семестр по всем группам по отчету об успеваемости по итогам семестра)					
8	Своевременная (в течение календарного месяца) разработка и корректировка рабочих программ и учебно-методических материалов с учетом обновления образовательных целей, содержания обучения, смены профессиональных и педагогических технологий, обеспечивающих применение компетентного подхода в обучении	1				
	по всем преподаваемым дисциплинам, модулям, практикам (за каждый элемент УМК)					
	РП дисциплины, раздела модуля (кратно 36 часам)					
9	Своевременная (в течение календарного месяца) разработка и корректировка рабочих программ и учебно-методических материалов с учетом обновления образовательных целей, содержания обучения, смены профессиональных и педагогических технологий, обеспечивающих применение компетентного подхода в обучении	2				

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

	по всем преподаваемым дисциплинам, модулям, практикам (за каждый элемент УМК) РП модуля (кратно 36 часам)					
10	Издание печатных учебных пособий с грифом ГМЦ, МО, ИЦ	до 20				
11	Публикация на учебно-методическую тематику в СМИ (газеты, журналы, порталы edu)	10				
12	Подготовка, личное участие и качественное проведение олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий (за каждое) с указанием даты:					
	- уровень Колледжа	2				
13	- городской уровень	5				
14	- региональный уровень	11				
15	- всероссийский уровень	14				
16	- международный уровень	17				
17	Подготовка обучающегося к участию в олимпиаде, профессиональном конкурсе, смотре, соревновании и других значимых мероприятиях (за каждого обучающегося, команду (группу))	2				
18	Подготовка обучающегося, получившего призовое место в олимпиаде, профессиональном конкурсе, смотре, соревновании и других значимых мероприятиях (за каждого обучающегося, команду (группу)), по этому критерию дополнительно предусматривается единовременная премиальная выплата по факту события):					
	- уровень Колледжа	2				
19	- городской уровень	5				
20	- региональный уровень	11				
21	- всероссийский уровень	14				
22	- международный уровень	17				

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

23	Участие студенческих работ (индивидуальных или групповых) в конференциях под научным руководством преподавателя, с публикацией					
	- уровень Колледжа	2				
24	- городской уровень	3				
25	- региональный уровень	5				
26	- всероссийский уровень	7				
27	- международный уровень	9				
28	Призовое место за личное участие в профессиональных конкурсах (за каждый конкурс, по этому критерию дополнительно предусматривается единовременная премиальная выплата по факту события):					
	- на уровне Колледжа	1				
29	- на муниципальном уровне	2				
30	- на окружном уровне	3				
31	- на городском уровне	4				
32	- на федеральном уровне	5				
33	- международного уровня	10				
34	Участие в работе жюри различных конкурсов:					
	- уровень Колледжа	1				
35	- городской уровень	2				
36	- региональный уровень	3				
37	- всероссийский уровень	4				
38	- международный уровень	5				
39	Независимая оценка качества: тестирования обучающихся МЦКО – не ниже среднего показателя по предмету, дисциплине в городе (по каждой группе, по каждой дисциплине) на основании официального документа	2				

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

40	Отсутствие замечаний по систематической работе преподавателя/ мастера производственного обучения с электронным журналом МРКО	3				
41	Проведение открытого урока, для профессиональной и непрофессиональной аудитории					
	- уровня Колледжа	8				
42	- муниципального уровня	10				
43	- окружного уровня	13				
44	- городского уровня	25				
45	- федерального уровня	17				
46	-международного уровня	20				
47	Проведение внеаудиторного мероприятия (мастер - классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории					
	- уровня Колледжа	3				
48	- муниципального уровня	5				
49	- окружного уровня	8				
50	- городского уровня	12				
51	- федерального уровня	15				
52	-международного уровня	20				
53	Отсутствие замечаний руководства в работе по профилактике неуспеваемости и пропусков занятий (зафиксированных в письменном виде)	5				
54	Участие педагога во внебюджетной деятельности (разработка и реализация новых программ, востребованных обучающимися, и взрослым населением)	10				
55	Рецензирование новых программ, востребованных обучающимися, и взрослым населением	3				
56	Личное участие в повышении имиджа Колледжа через средства массовой информации (статья в журнале, интервью и т.д.)	5				

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

57	Создание и поддержание личной интернет-страницы с целью использования web-ресурсов для обучения студентов (увеличивается кратно открытым курсам для обучения)	5				
58	Участие учебной группы в общественной жизни колледжа во внеурочное время	0-5				
59	Внеурочная работа со студентами (посещение музеев, выставок, театров, проведение экскурсий)	0-3				
60	Участие в профориентационной работе	0-5				
61	Прохождение курсов повышения квалификации, стажировки и пр. за счет личных средств	15				
62	Прохождение курсов повышения квалификации, стажировки и пр. за счет средств работодателя	5				
	ИТОГО					

Оценочная таблица № 2

Критерии эффективности деятельности сотрудников, установленные ГБПОУ Колледж легкой промышленности						
Единовременная стимулирующая выплата за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, востребованность услуг работника Колледжа						
№	Показатели	Диапазон значений (баллы)	Сведения о выполнении показателей за период (заполняется работником) в баллах	Фамилия, имя студента, группа, название мероприятия	Подтверждение сведений мониторинга профессиональной деятельности работника	Установленный стимулирующий балл (заполняется комиссией)
I	II	III	IV	V	VI	VII
1	Положительные отзывы о работе учреждения со стороны родителей (законных представителей) обучающихся и/или обучающихся (отзыв на сайте ОУ или ДОГМ с указанием даты отзыва)	0,5				

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

2	Положительные отзывы о работе сотрудника со стороны родителей (законных представителей) обучающихся и/или обучающихся (отзыв на сайте ОУ или ДОГМ с указанием даты отзыва)	1-3				
3	Участие в работе комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и премий	1-5				
4	Отсутствие обоснованных жалоб на сотрудника, зафиксированных в письменном виде	2				
5	Отсутствие замечаний (зафиксированных в письменном виде) со стороны административно-управленческого персонала, проверяющих органов	2				
6	Выполнение работ не связанных с основной деятельностью	1-10				
7	Высокое качество выполненных плановых работ	1-10				
8	Участие в значимых мероприятиях ГБПОУ Колледж легкой промышленности (за каждое мероприятие с указанием названия и даты проведения)	3				
9	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и т.д.)	1-5				
10	Выполнение разовых поручений руководства, подтверждаемых распоряжением администрации	5				
11	Качественное и оперативное выполнение особо срочных работ	1-5				
12	Подготовка и проведение конференций, семинаров, выставок, олимпиад и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения	1-5				
13	Активное участие в воспитательной работе с обучающимися и проведение мероприятий воспитательного характера	1-5				



Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

14	Активная работа по привлечению к обучению на курсах дополнительного образования (с указанием количества обучающихся, записавшихся на курсы)	1-5				
15	Работа по привлечению внебюджетных средств, поступающих на счета образовательного учреждения (с указанием получателя платных услуг)	1-10				
16	Внедрение в учебный процесс новых современных методов обучения, образовательных и информационно коммуникационных технологий	1-5				
17	Совершенствование организации и проведения учебной и производственной практики	1-5				
18	За работу по проведению срочной и плановой инвентаризации	1-5				
19	Выполнение санитарных правил и норм (отсутствие претензий со стороны органов государственного надзора и контроля)	1-5				
20	Участие в благоустройстве территории Колледжа (разбивка цветников, субботники и пр.)	1-5				
21	Оперативное исполнение предписаний контролирующих органов	1-5				
22	Оперативное реагирование на устранение аварийных ситуаций по обеспечению тепло- и водоснабжения (с указанием аварийной ситуации)	1-5				
23	Выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда (отсутствие претензий со стороны проверяющих организаций)	1-5				
24	Сокращение неэффективных расходов (экономия потребления электроэнергии, воды теплоэнергии)	1-3				
25	Количество и своевременность проведенных совместных конкурсных процедур)	1-5				
26	Организация внеплановых ремонтных работ учреждения (составление технического задания)	1-5				
27	Отсутствие штрафных санкций со стороны контролирующей органов (факт соблюдения сдачи отчетности)	1-5				

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

28	Своевременное списание материальных ценностей и постановка на подотчет	1-5				
29	За качественную и высокоорганизованную работу в комиссиях по закупке товаров, услуг методами запроса ценовых котировок и аукционов	1-5				
30	Организация работы по обеспечению содержания мебели и оборудования в надлежащем состоянии	1-5				
31	Исполнительская дисциплина (отсутствие замечаний со стороны вышестоящих организаций (ДОГМ, ГКУ Дирекция, ГМЦ)	1-5				
32	Оперативное выполнение заявок по устранению неполадок (согласно журналу устранения неполадок)	1-5				
33	Осуществление сопровождения установленных программных продуктов (работа сайта ОУ)	1-5				
34	Своевременное и качественное пополнение новостной страницы сайта и активную информационную работу	1-5				
35	Создание, обработка и пополнение фотоархива жизни колледжа	1-5				
36	Обновление программных продуктов в соответствии с техническими требованиями	1-5				
37	Качественная бесперебойная организация работы компьютеров, периферийных устройств, доступа к Интернет-ресурсам	1-5				
38	Профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования	1-5				
39	Своевременное проведение профилактических ремонтов с целью не допустить долгосрочного и дорогостоящего ремонта автомобиля	1-5				
40	Экономичное использование натуральных показателей при эксплуатации автомобиля (бензин, зап. части и т.д.)	1-5				
41	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ (с указанием предмета и продолжительности)	1-5				

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

42	Качественная и своевременная обработка первичных документов	1-5				
43	Своевременное списание материальных ценностей, пришедших в негодность и утилизация	1-5				
44	Своевременная подготовка колледжа к новому учебному году (подписание паспорта готовности)	1-5				
45	Качественный и своевременный контроль остатков продуктов питания на пищеблоке и складе	1-5				
46	Организация и успешное проведение культурно-массовых мероприятий (творческих вечеров, занятий по основам библиотечно-библиографических знаний, библиографических обзоров и др.)	1-5				
47	Обновляемость фонда библиотеки, обращаемость, читаемость книг	1-5				
48	Проведение проверки библиотечного фонда	1-5				
49	За организацию тематических выставок изданий по разным направлениям	1-5				
50	За работу с библиотечным фондом по введению автоматизированных баз данных, высокой организации и хранению библиотечных фондов.	1-5				
51	Прохождение курсов повышения квалификации, стажировки и пр. за счет личных средств	5-15				
52	Ведение претензионной работы	2-7				
53	Разъездной характер работы (на основании приказа)	1-3				
54	Работа с почтовыми отправлениями	2-5				
	ИТОГО					

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности  
**Критерии эффективности деятельности преподавателей  
и мастеров производственного обучения, установленные  
ГБПОУ Колледж легкой промышленности**

<b>Выплаты за качество работы, интенсивность и высокие результаты работы, востребованность услуг педагогического работника Колледжа</b>		
№	Показатели	баллы
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и родителей (законных представителей), зафиксированных в письменном виде	2
2	Отсутствие замечаний со стороны административно-управленческого персонала, проверяющих органов, зафиксированных в письменном виде	2
3	Внутренняя оценка качества - уровень успешности освоения обучающимися компетенций (по результатам промежуточной аттестации за предыдущий семестр, подтвержденный срезами знаний): – не менее 55% по общеобразовательным дисциплинам; - не менее 65% по всем остальным дисциплинам, МДК.	5
4	Внутренняя оценка качества - уровень обученности, освоения обучающимися компетенций (по результатам промежуточной аттестации за предыдущий семестр, подтвержденный срезами знаний): – не менее 60% по общеобразовательным дисциплинам; - не менее 70% по всем остальным дисциплинам, МДК.	5
5	Своевременная разработка и корректировка рабочих программ и учебно-методических материалов с учетом обновления образовательных целей, содержания обучения, смены профессиональных и педагогических технологий, обеспечивающих применение компетентного подхода в обучении по всем преподаваемым дисциплинам, модулям, практикам (за каждый элемент УМК)	5
6	Издание учебных пособий	до 20
7	Публикация на учебно-методическую тематику	10

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

8	Подготовка, участие и качественное проведение олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий (за каждое):	
	- уровень Колледжа	1
	- городской уровень	2
	- региональный уровень	3
	- всероссийский уровень	4
	- международный уровень	5
9	Подготовка обучающегося к участию в олимпиаде, профессиональном конкурсе, смотре, соревновании и других значимых мероприятиях (за каждого обучающегося, команду (группу))	2
10	Подготовка обучающегося, получившего призовое место в олимпиаде, профессиональном конкурсе, смотре, соревновании и других значимых мероприятиях (за каждого обучающегося, команду (группу)), по этому критерию дополнительно предусматривается единовременная премиальная выплата по факту события):	
	- уровень Колледжа	1
	- городской уровень	2
	- региональный уровень	3
	- всероссийский уровень	4
	- международный уровень	5
11	Участие студенческих работ (индивидуальных или групповых) в конференциях под научным руководством преподавателя, с публикацией	
	- уровень Колледжа	1
	- городской уровень	2
	- региональный уровень	3
	- всероссийский уровень	4
	- международный уровень	5
12	Призовое место в профессиональных конкурсах (за каждый конкурс, по этому критерию дополнительно предусматривается единовременная премиальная выплата по факту события):	

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

	- на уровне Колледжа	1
	- на муниципальном уровне	2
	- на окружном уровне	3
	- на городском уровне	4
	- на федеральном уровне	5
	-международного уровня	10
13	Участие в работе жюри различных конкурсов:	
	- уровень Колледжа	1
	- городской уровень	2
	- региональный уровень	3
	- всероссийский уровень	4
	- международный уровень	5
14	Независимая оценка качества: тестирования обучающихся МЦКО – не ниже среднего показателя по предмету, дисциплине в городе (по каждой группе, по каждой дисциплине)	2
15	Отсутствие замечаний по систематической работе преподавателя/ мастера производственного обучения с электронным журналом МРКО	3
16	Проведение открытого урока, внеаудиторного мероприятия (мастер - классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории	
	- уровня Колледжа	1
	- муниципального уровня	2
	- окружного уровня	3
	- городского уровня	4
	- федерального уровня	5
	-международного уровня	10
17	Отсутствие замечаний руководства в работе по профилактике неуспеваемости и пропусков занятий	5

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

18	Участие педагога во внебюджетной деятельности (разработка и реализация новых программ, востребованных обучающимися, и взрослым населением)	10
19	Личное участие в повышении имиджа Колледжа через средства массовой информации (статья в журнале, интервью и т.д.)	5
20	Создание и поддержание личной интернет-страницы с целью использования web-ресурсов для обучения студентов	5
21	Организация дежурства группы по колледжу	0-5
22	Участие учебной группы в общественной жизни колледжа	0-5
23	Внеурочная работа со студентами (посещение музеев, выставок, театров, проведение экскурсий)	0-3
24	Участие преподавателей в профориентационной работе	0-5
25	Прохождение курсов повышения квалификации, стажировки и пр.	5

**Критерии эффективности деятельности сотрудников,  
установленные ГБПОУ Колледж легкой промышленности**

<b>Выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, востребованность услуг работника Колледжа</b>		
<b>№</b>	<b>Показатели</b>	<b>баллы</b>
1	Интенсивность, расширение зоны, объема работ (от контингента обучающихся, площадей и т.п.)	1-10
2	Отсутствие обоснованных жалоб (зафиксированных в письменном виде)	2
3	Отсутствие замечаний (зафиксированных в письменном виде) со стороны административно-управленческого персонала, проверяющих органов	2

Положение об оплате труда ГБПОУ Колледж легкой промышленности

4	Выполнение работ не связанных с основной деятельностью	1-10
5	Высокое качество выполненных плановых работ	10
6	Участие в значимых мероприятиях ГБПОУ Колледж легкой промышленности (за каждое мероприятие)	3
7	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и т.д.)	5
8	Выполнение разовых поручений руководства, подтверждаемых распоряжением администрации	5
9	Качественное и оперативное выполнение особо срочных работ	1-5
10	Подготовка и проведение конференций, семинаров, выставок, олимпиад и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения	1-5
11	Активное участие в воспитательной работе с обучающимися и проведение мероприятий воспитательного характера	1-5
12	Работу по привлечению, увеличению и эффективному использованию внебюджетных средств, поступающих на счета образовательного учреждения (оплачивается только из внебюджетных источников)	1-10
13	Выполнение плановых показателей по приносящей доход деятельности (оплачивается только из внебюджетных источников)	1-5
15	Внедрение в учебный процесс новых современных методов обучения, образовательных и информационно коммуникационных технологий	1-5
16	Совершенствование организации и проведения учебной и производственной практики	1-5
17	За внедрение новой техники и новых технологий	1-5
18	За работу по проведению срочной и плановой инвентаризации	1-5