

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КОСТРОМСКОЙ ОБЛАСТИ
областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«КОСТРОМСКОЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников
областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Костромской торгово-экономический колледж»**

Кострома, 2021

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Костромской торгово-экономический колледж»
с 1 января 2021 года

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Костромской области от 24 апреля 2008 года № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», постановлением администрации Костромской области от 27 ноября 2017 года № 447-а «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области» (в редакции постановлений администрации Костромской области от 04.09.2018 № 369-а, от 28.01.2019 № 26-а, от 16.09.2019 № 368-а, от 27.04.2020 № 163-а), постановлением администрации Костромской области от 09.10.2020 № 447-а «О внесении изменений в отдельные постановления администрации Костромской области», и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Костромской торгово-экономический колледж» (далее – образовательная организация).

2. Система оплаты труда работников областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Костромской торгово-экономический колледж» устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Костромской области, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам образовательной организации, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

4. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с настоящим Положением, включая размер должностного оклада, выплаты

компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками образовательных организаций.

5. Заработная плата работников образовательной организации, начисленная в соответствии с Положением (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам образовательной организации до момента вступления в силу данного Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников образовательной организации и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Заработная плата работнику образовательной организации устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом), в котором конкретизируются должностные обязанности работника образовательной организации, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

Глава 2. Условия оплаты труда работников образовательной организации

7. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 5) окладов (должностных окладов);
- 6) перечня выплат компенсационного характера;
- 7) перечня выплат стимулирующего характера;
- 8) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 9) мнения представительного органа работников.

8. При установлении систем оплаты труда работников образовательной организации работодатель обеспечивает: установление показателей и критериев для стимулирования труда работников образовательной организации в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательной организации в целом, а также применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных

категорий работников образовательной организации для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

Штатное расписание образовательной организации утверждается директором образовательной организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) образовательной организации с учетом номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательной организации, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

9. При формировании системы оплаты труда в образовательной организации устанавливаются дифференциация оплаты труда работников образовательной организации, выполняющих работы различной сложности, зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников образовательной организации по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

В образовательной организации может вводиться сдельная оплата труда для работников структурных подразделений образовательной организации, оказывающих платные услуги.

В целях развития кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии рекомендуется внедрять в системы оплаты труда работников новые подходы к формированию гарантированной части заработной платы работников образовательной организации, что позволит сбалансировать долю тарифной части заработка работников, выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат.

Заработная плата работника образовательной организации зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

10. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы (далее – базовый оклад (базовая ставка) по профессиональным квалификационным группам работников образовательной организации установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням в соответствии с постановлением администрации Костромской области от 27 ноября 2017 года № 447-а «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области» (в редакции постановлений администрации Костромской области от 04.09.2018 № 369-а, от 28.01.2019 № 26-а, от 16.09.2019 № 368-а, от 27.04.2020 № 163-а),

постановлением администрации Костромской области от 09.10.2020 № 447-а «О внесении изменений в отдельные постановления администрации Костромской области» и приложением № 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) и коэффициентов по занимаемым должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, работников государственных образовательных организаций Костромской области устанавливаются в зависимости от сложности труда в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

11. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы (далее – должностной оклад (ставка)) работника устанавливается директором образовательной организации на уровне величины базового оклада, умноженного на соответствующий коэффициент по должности (Кд).

Коэффициент по должности (Кд) устанавливается работникам образовательной организации в зависимости от значения должности внутри квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы.

При увеличении (индексации) базовых окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

12. С учетом условий труда работникам образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам (ставка) работников образовательной организации или в абсолютном размере в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также с Перечнем выплат компенсационного характера, установленным в образовательной организации в соответствии с постановлением администрации Костромской области от 04 сентября 2018 года № 369-а «О внесении изменений в постановление администрации Костромской области от 27.11.2017 № 447-а» «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области» и приложением № 2 к настоящему Положению.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада (ставки) на соответствующий процент (коэффициент).

13. Работникам образовательной организации с учетом показателей и критериев эффективности деятельности образовательной организации, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно Перечню выплат стимулирующего характера, установленных в образовательной организации, в соответствии с постановлением администрации Костромской области от 04 сентября 2018 года № 369-а «О внесении изменений в постановление администрации Костромской области от 27.11.2017 № 447-а» «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области» и приложением № 3 к настоящему

Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности образовательной организации устанавливаются правовыми актами, принятыми исполнительным органом государственной власти Костромской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как с применением коэффициентов к базовому окладу (базовой ставке) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере.

Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительных органов работников в соответствии с настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

14. Расчет месячной заработной платы работника образовательной организации осуществляется по следующей формуле:

$$З = ДО + \sum КВ + \sum СВ,$$

где:

З – месячная заработная плата;

ДО – должностной оклад (ставка);

$\sum КВ$ – сумма компенсационных выплат;

$\sum СВ$ – сумма стимулирующих выплат.

Должностной оклад работника образовательной организации определяется по следующей формуле:

$$ДО = БО \times Кд,$$

где:

БО – базовый оклад (базовая ставка);

Кд – коэффициент по должности.

15. Месячная заработная плата преподавателей профессиональных образовательных организаций определяется путем умножения часовой ставки преподавателя, умноженной на коэффициент по должности (Кд), суммирования повышающих коэффициентов (Кк, Кз) умноженных на установленный ему объем годовой учебной нагрузки, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев и компенсационных выплат, установленных в организации в соответствии с пунктом 2, подпунктом 5 Перечня выплат компенсационного характера работникам образовательной организации (приложение № 2 к настоящему Положению).

Кроме повышающих коэффициентов (Кк, Кз), в месячную заработную плату включаются иные выплаты стимулирующего характера, установленные в образовательной организации в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера работникам образовательной

организации согласно приложению № 3 к настоящему Положению, и компенсационные выплаты, установленные в образовательной организации в соответствии с пунктом 2 примечания Перечня выплат компенсационного характера работникам образовательной организации согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

16. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

17. Тарификация преподавателей производится один раз в год на начало учебного года.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий по указанным выше основаниям.

Директор образовательной организации ежегодно утверждает тарификационные списки преподавателей и других работников по форме согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Глава 3. Условия оплаты труда директора образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера

18. Заработная плата директора образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

19. Базовый оклад директора образовательной организации определяется в размере величины средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу образовательной организации.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера базового оклада директора образовательной организации устанавливается постановлением администрации Костромской

области.

Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу, определяется в соответствии с постановлением администрации Костромской области от 27 ноября 2017 года № 447-а «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области» (с Перечнем должностей работников государственных образовательных организаций Костромской области, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров базовых должностных окладов руководителей государственных образовательных организаций Костромской области по виду экономической деятельности «Образование»), и приложением № 6 к настоящему Положению.

20. Должностной оклад директора образовательной организации устанавливается руководителем исполнительного органа государственной власти Костромской области, исполняющего функции и полномочия учредителя образовательной организации, в трудовом договоре, заключенном по форме, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и составляет до 5 размеров его базового должностного оклада.

При определении должностного оклада директора образовательной организации размер должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

21. Базовые оклады заместителей директора и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются в трудовых договорах директором образовательной организации на 10-30 процентов ниже базовых окладов (ставок) директора образовательной организации.

22. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются в трудовых договорах на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора образовательной организации.

23. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера образовательной организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников образовательной организации (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 6.

24. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре в абсолютном размере или в процентном отношении (в виде коэффициентов) к должностным окладам:

директора – руководителем исполнительного органа государственной власти Костромской области, исполняющего функции и полномочия учредителя соответствующей образовательной организации в соответствии с постановлением администрации Костромской области от 27 ноября 2017 года

№ 447-а «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области» (с Перечнем выплат компенсационного характера работникам государственных образовательных организаций Костромской области);

заместителей директора и главного бухгалтера – в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера, установленным в государственных образовательных организациях Костромской области в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

25. Выплаты стимулирующего характера директору образовательной организации устанавливаются в трудовом договоре руководителями исполнительных органов государственной власти Костромской области, исполняющих функции и полномочия учредителя образовательной организации, а их размеры определяются с учетом результатов деятельности организации.

Критерии оценки эффективности работы образовательной организации устанавливаются руководителями исполнительных органов государственной власти Костромской области, исполняющих функции и полномочия учредителя образовательной организации.

26. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для заместителей директора и главного бухгалтера образовательной организации в трудовом договоре в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, установленных в образовательной организации.

27. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как с применением коэффициентов к базовому окладу, так и в абсолютном размере.

Глава 4. Другие вопросы оплаты труда

28. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

2) за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательной организации;

3) за часы работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одной или нескольких) свыше учебной нагрузки, установленной при тарификации;

4) за часы работы в той же организации профессионального образования работникам в объеме 300 часов в случае, если они выполняются свыше объема предельной учебной нагрузки (1 440 часов).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы

определяется путем деления размера должностного оклада педагогического работника, суммы повышающих коэффициентов (Кк) и (Кз) за установленную норму часов педагогической работы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности (72 часа).

29. Директор образовательной организации в пределах фонда оплаты труда организации, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников организации, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированными специалистами с применением следующих условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

1) при преподавании в профессиональной образовательной организации и при обучении рабочих, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, слушателей курсов применяются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук – до 0,10,

для доцента, кандидата наук – до 0,07,

для преподавателей, не имеющих ученой степени, – до 0,05;

2) при обучении студентов применяются следующие размеры коэффициентов:

для профессора, доктора наук – до 0,12,

для доцента, кандидата наук – до 0,10,

для преподавателей, не имеющих ученой степени, – до 0,05.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового оклада, определенного для 1 квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня».

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, применяются при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.

30. Оплата труда работников образовательной организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

31. По отдельным профессиям и должностям, не требующим полной занятости, директором могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в случае, если это является экономически целесообразным.

При этом месячная заработная плата отдельных должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом

месяце.

32. В пределах фонда оплаты труда работникам образовательной организации могут производиться выплаты социального характера:

- 1) материальная помощь;
- 2) единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50-летием, 55-летием, 60-летием и иными юбилейными датами).

33. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор образовательной организации на основании письменного заявления в соответствии с Положением об оказании материальной помощи, утверждаемым директором образовательной организации.

34. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

35. Директор образовательной организации несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников образовательной организации в соответствии с действующим законодательством.

36. В целях совершенствования оплаты труда, разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда директор образовательной организации организует проведение специальной оценки условий труда работников в порядке, установленном трудовым законодательством.

37. Выплата заработной платы работникам колледжа осуществляется 4 и 19 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями или продолжительными «каникулами», по согласованию с трудовым коллективом образовательной организации эти сроки могут быть перенесены.

38. Положение распространяет свое действие с 01.01.2021 года.

Положение об оплате труда работников ОГБПОУ «КТЭК»
согласовано с Советом колледжа
(протокол от 11.01.2021 года № 12)

РАЗМЕРЫ
базовых окладов (базовых должностных окладов),
базовых ставок заработной платы и коэффициенты по занимаемой
должности по профессиональным квалификационным группам и
квалификационным уровням работников
ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж»
с 1 января 2021 года

Профессиональные квалификационные группы должностей работников (ПКГ)	Должности отнесенные к квалификационному уровню	Базовый оклад (в рублях)	Коэффициент по должности Кд
<i>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i> <i>(приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н)</i>			
1 квалификационный уровень	Гардеробщик 1 разряда, дворник 1 разряда, уборщик служебных помещений 1, 2 разряда, контролер контрольно-пропускного пункта 2 разряда, кастелянша 1 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 2 разряда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда, кухонная рабочая 2 разряда, мойщица посуды 2 разряда, контролер контрольно-пропускного пункта	4620	1,0
<i>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</i> <i>(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н)</i>			
1 квалификационный уровень	Водитель 4 разряда, повар 3,4,5 разряда, пекарь 5 разряда, буфетчик 3 разряда	4728	1,0
<i>ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</i> <i>(приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)</i>			
1 квалификационный уровень	Паспортист, дежурный по общежитию, кассир зала 2 разряда, комендант здания	4728	1,0
<i>ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</i> <i>(приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)</i>			
1 квалификационный уровень	Специалист по кадровому делопроизводству, лаборант, техник	4835	1,0
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией	4889	1,0

3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар)	5749	1,0
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н)			
1 квалификационный уровень	Переводчик русского жестового языка, профконсультант, бухгалтер	4835	1,0
2 квалификационный уровень	Бухгалтер 2 категории	4932	1,0
3 квалификационный уровень	Бухгалтер 1 категории, системный администратор	5963	1,0
ПКГ должностей педагогических работников (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)			
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор, социальный педагог	10540	1,0
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения, воспитатель общежития, педагог-психолог, методист	11300	1,0
4 квалификационный уровень	Преподаватель, руководитель физического воспитания	11340	1,0
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)			
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	4835	1,0
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)			
2 квалификационный уровень	Диспетчер колледжа	4942	1,0
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н)			
2 квалификационный уровень	Заведующий отделением, заведующий мастерской, руководитель структурного подразделения	7467	1,0
Профессиональный стандарт "Специалист в сфере закупок" (приказ Минтруда России от 10 сентября 2015 года N 625н)			
	Специалист по закупкам	5029	0,5
Профессиональный стандарт "Специалист в области охраны труда" (приказ Минтруда России от 4 августа 2014 года N 524н)			
	Специалист по охране труда	5029	0,5
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570)			
1 квалификационный уровень	Главный библиотекарь, библиотекарь	5830	1,0

**ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ
КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
работникам ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж»
с 1 января 2021 года**

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

Примечание:

1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере.

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации минимальный размер повышения оплаты труда работникам образовательных организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Директор образовательной организации принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия вредных и (или) опасных условий труда и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости на таких рабочих местах. Если по итогам специальной оценки условий труда установлено соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, то указанная выплата снимается.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются работникам образовательных организаций:

1) за работу в ночное время:

доплата за работу в ночное время производится работникам образовательной организации Костромской области за каждый час работы в ночное время (с 22

часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам образовательной организации устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада));

2) за работу в выходной или нерабочий праздничный день:

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

3) за сверхурочную работу:

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

4) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором:

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания,

увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня;

5) выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников: выполнение функций классного руководителя, проверка письменных работ, заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками и др., руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации, другая дополнительная оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия работников, - по соглашению сторон.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются в абсолютных величинах либо определяются в процентах (в виде коэффициентов) от должностных окладов (ставок) работников, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в месяц).

Устанавливается коэффициент к должностному окладу:

- за руководство цикловыми методическими комиссиями устанавливается выплата в зависимости от количества преподавателей в ЦМК и количества специальностей:
 - наименьшая – 2400 рублей
 - наивысшая - 3000 рублей
- за выполнение функций классного руководителя устанавливается в размере 1700 рублей.
- за заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими - 1200 рублей
- за проверку письменных работ:
 - в размере 10% по дисциплинам: математика, инженерная графика;
 - в размере 15% по дисциплинам: русский язык, иностранный язык.

При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера, а также предусмотренные системой оплаты труда повышающие коэффициенты;

б) за **особенности и специфику работы** в образовательной организации (группах), в том числе:

- руководителям и педагогическим работникам за работу в группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении 0,15;
- педагогическим работникам за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в образовательной организации - 0,20;
- за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, образовательной организации, с контингентом обучающихся с ограниченными возможностями здоровья либо нуждающихся в длительном лечении коэффициенты устанавливаются по двум основаниям: 0,20 и 0,15.

Выплаты компенсационного характера утверждаются приказом директора по согласованию с советом колледжа.

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат стимулирующего характера
работникам ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж»
с 1 января 2021 года

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
2. Выплаты за качество выполняемых работ
3. Выплаты за стаж работы
4. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов
5. Премияльные выплаты по итогам работы

Примечание:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются в зависимости от интенсивности, напряженности, трудоемкости работы, связанной со спецификой контингента и образовательных программ. Размер выплат определяется директором образовательной организации в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации;

2. Выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг осуществляются с учетом оценки критериев качества выполненной работы, установленных в образовательной организации. Размер выплат определяется директором образовательной организации в соответствии с локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам колледжа, на основе подведения итогов результативности и качества выполняемых работ в образовательной организации под председательством директора создается комиссия по подведению итогов результативности и качества труда работников, в составе заместителей директора, руководителей структурных подразделений, председателей цикловых комиссий, преподавателей. Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов результативности и качества труда работников утверждается приказом директора образовательной организации.

3. Выплаты за стаж работы устанавливаются работникам за работу в государственных образовательных организациях Костромской области в соответствии с порядком исчисления стажа работы в государственных образовательных организациях Костромской области, утвержденных приказом департамента образования и науки Костромской области

от 09.01.2019 года № 3.

Выплата устанавливается в абсолютной сумме:

- 1) от 3 до 5 лет – 250 руб;
- 2) от 5 до 10 лет – 500 руб.;
- 3) от 10 до 15 лет – 750 руб.;
- 4) свыше 15 лет – 1000 руб.

Применение повышающего размера оплаты за стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4. Выплаты с использованием повышающих коэффициентов:

1) коэффициент за квалификационную категорию (Кк) – устанавливается работникам образовательной организации за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации:

Квалификационные категории	Коэффициент квалификации
первая квалификационная категория	0,13
высшая квалификационная категория	0,27

Надбавка за квалификационную категорию выплачивается с даты присвоения квалификационной категории на основании документа о присвоении квалификационной категории;

2) коэффициент за наличие кандидатской, докторской степени, звания «Заслуженный работник» (Кз) устанавливается работникам образовательной организации за наличие кандидатской, докторской степени, звания «Заслуженный (Народный) работник»:

Наличие звания, ученой степени	Коэффициент
звание Заслуженный (Народный) работник	0,06
ученая степень кандидата наук	0,06
ученая степень доктора наук	0,11

3) персональный коэффициент (Кп) – устанавливается конкретному работнику образовательной организации с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов:

- за наличие звания «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник общего образования РФ», «Мастер спорта» устанавливаются в размере $K_p = 0,06$, при наличии нескольких званий коэффициент суммируется (прибавляется 0,06);

- выплаты преподавателям, мастерам производственного обучения – молодым специалистам, в возрасте до 30 лет в размере 2500 рублей.

(Кп) устанавливается на период не более одного года в размере до 1,0 размеров базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы;

Повышающие коэффициенты не применяются к окладу директора образовательной организации и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу директора.

5. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Премирование работников образовательной организации производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным директором образовательной организации, с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации. Размер премии предельными размерами не ограничивается. Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда за счет средств субсидий областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

ПЕРЕЧЕНЬ
выплат социального характера
работникам ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж»
с 1 января 2021 года

Работникам образовательной организации могут производиться выплаты социального характера:

- 1) материальная помощь;
- 2) единовременные поощрительные выплаты в связи с юбилеями (50-летием, 55-летием, 60-летием и иными юбилейными датами).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор образовательной организации на основании письменного заявления в соответствии с Положением об оказании материальной помощи, утверждаемым директором образовательной организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда
ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж»

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
преподавателей и других работников ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж»
по состоянию на 01.09.2021г.

N п/п	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательной организации, наличие ученой степени или почетного звания	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Наличие квалификационной категории, дата ее присвоения	Базовый оклад	Коэффициент по должности, Кд	Должностной оклад, гр. 7 x гр. 8		Педагогическая нагрузка на учебный год (в часах)	Средняя месячная заработная плата за часы педагогической работы с учетом объема учебной нагрузки	Размер повышения заработной платы, указанной в графе 12		
								за 72 часа в мес-яц	за 1 час			За особые условия труда	За квалификационную категорию	По иным основаниям
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

Заработная плата в месяц за часы с учетом повышения (повышений) (гр. 12+гр. 13+гр. 14+ гр. 15)	Выплаты за дополнительный объем работы, в том числе				Надбавка за непрерывный стаж работы (определяется с учетом фактического объема нагрузки)	Иные постоянные надбавки	Итого заработная плата в месяц по графе 16 с учетом доплат и надбавок по графам 17 - 22
	Проверка письменных работ (определяется с учетом фактического объема нагрузки)	Классное руководство	Заведование учебными кабинетами и лабораториями	Другое (расшифровать)			
16	17	18	19	20	21	22	23

Директор _____
Бухгалтер _____

- Примечание.** 1. При изменении в течение учебного года стажа непрерывной работы, дающего право на увеличение надбавки, в тарификационном списке второй строкой указывается новый размер надбавки с указанием месяца, с которого будет производиться изменение заработной платы.
2. В случае если у работника в течение учебного года изменяется месячная заработная плата в связи с установлением квалификационной категории, увеличением фактического объема учебной нагрузки и по иным основаниям, в тарификационный список вносятся соответствующие изменения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Положению об оплате труда
ОГБПОУ «Костромской торгово-
экономический колледж»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников
ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж»
относимых к основному персоналу,
для расчета средней заработной платы
и определения размера базового должностного оклада
директора ОГБПОУ «Костромской торгово-экономический колледж»

Преподаватель
Воспитатель
Методист
Педагог-психолог
Мастер производственного обучения