

Министерство промышленности и торговли Тверской области
ГБП ОУ «Торжокский государственный промышленно-гуманитарный
колледж»

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда
в государственном бюджетном профессиональном
образовательном учреждении
«Торжокский государственный промышленно-
гуманитарный колледж»

Утверждаю
Директор ГБП ОУ «ТГПГК»

 И.О. Жданова

Приказ № 24 от 27.02.2023

 от 18.03.24
27.02.25

Согласовано

на заседании Совета колледжа

Протокол № 1 от 27.02.2023

Председатель Совета колледжа

 И.О. Жданова

Торжок, 2023

Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Торжокский государственный промышленно-гуманитарный колледж» от 28.03.2022 считать утратившим силу.

Новое положение о порядке, условиях оплаты и стимулирования труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Торжокский государственный промышленно-гуманитарный колледж» вводится в действие с 28. 02. 2023г., приказ № 34 от 27.02. 2023г.

В настоящее Положение о порядке, условиях оплаты и стимулирования труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Торжокский государственный промышленно-гуманитарный колледж» изменения внесены с 18. 03. 2024г., приказ № 40 б от 18.03.2024г.

В настоящее Положение о порядке, условиях оплаты и стимулирования труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Торжокский государственный промышленно-гуманитарный колледж» изменения внесены с 27.02. 2025г., приказ № 40 от 27.02.2025г.

1 Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Торжокский государственный промышленно-гуманитарный колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым законодательством РФ, Постановлением Правительства Тверской области от 18.08.2017 № 247-пп «Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в отдельных организациях сферы образования» (далее – Постановление 247-пп) с изменениями на 21.12.2022г., а также иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Тверской области, содержащими нормы трудового права.

1.2 Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Торжокский государственный промышленно-гуманитарный колледж» (далее – колледж) независимо от источника формирования фонда оплаты труда (далее – ФОТ) и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников колледжа;
- виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера;
- виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя колледжа, его заместителей и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

Под работниками понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих.

Под рабочими понимаются работники, работающие по профессиям рабочих.

Работникам назначается должностной оклад, а рабочим оклад.

1.3 Заработная плата работников колледжа состоит из трех частей:

- базовая;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Определение размеров заработной платы работников колледжа производится исходя из оклада (должностного оклада) (ставки) в зависимости от наименования профессии рабочего или должности служащего с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера и других условий оплаты, предусмотренных настоящим Положением и действующими нормативными актами.

1.4 Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) установленного в Российской Федерации, пропорционально отработанной норме рабочего времени.

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

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

1.7 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организаций образования и среднемесячной заработной платы работников таких организаций устанавливается в следующих пределах:

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

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

в) для главных бухгалтеров организаций образования – в кратности до 4,0 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера организации образования не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников данной организации).

В случае, если главный бухгалтер одновременно является заместителем руководителя организации образования, предельный уровень соотношения его заработной платы определяется в соответствии с подпунктом "б" настоящего пункта.

Среднемесячная заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров организации образования формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

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

1.8 Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются организацией образования самостоятельно.

1.9 Размеры окладов (должностных окладов) (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера в колледже устанавливаются в пределах средств на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Колледжа по соответствующим источникам финансирования.

1.10 Индексация окладов (должностных окладов) (ставок) работников Колледжа осуществляется в сроки и в размерах, устанавливаемых нормативными правовыми актами РФ и Тверской области. При индексации (увеличении) окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в

сторону увеличения.

Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда направляются на выплаты стимулирующего характера и премии работникам колледжа.

2 Порядок и условия оплаты труда работников колледжа

2.1 Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год и утверждается Министерством промышленности и торговли Тверской области.

2.2 Должностные оклады работников колледжа устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

2.3 Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) – это группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом вида экономической деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности.

Отнесение работников колледжа к ПКГ производится на основе приказов Министерства здравоохранения и социального развития РФ:

- от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- от 3 июля 2008 года №305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

2.4 Размеры окладов (должностных окладов) (ставок) работников колледжа, занимающих должности служащих, устанавливаются с учетом требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы в соответствии с Постановлением 247-пп (с изменениями и дополнениями).

2.5 Размеры окладов (должностных окладов) работников Колледжа, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих в соответствии с Постановлением 247-пп.

В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Сверх МРОТ начисляются доплаты за выполнение работ, в условиях, отклоняющихся от нормальных. (Виды занятости, признаваемой работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, поименованы в статье 149 ТК РФ. В качестве таковых признается работа в порядке совмещения (исполнения обязанностей по другой профессии)).

2.6 Особенности условий оплаты труда преподавателей:

2.6.1 Оплата труда преподавателей колледжа устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту среднего профессионального образования, по специальностям подготовки, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, составляется ежегодно на 01 сентября.

До начала учебного года средняя месячная заработная плата без учета

компенсационных и стимулирующих выплат преподавателям определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.6.2 Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов или по часовым ставкам.

2.6.3 Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с Постановлением 247-пп (в соответствии с изменениями и дополнениями).

2.6.4 Работники, состоящие в штате колледжа, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда, при условии качественного исполнения своих основных обязанностей. Данная работа не считается совместительством.

Почасовая оплата труда в колледже применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность;

- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для

педагогической работы в образовательную организацию;

- при оплате преподавателям за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

- приема экзаменов (консультаций), не вошедших в тарификацию.

2.6.5 Часы преподавательской работы, выполненные сверх уменьшенной установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно по справке учебной части.

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.

Почасовая оплата преподавателям за проведение учебных часов, не включённых в учебную нагрузку (консультации, проверка контрольных работ на заочном отделении, проведение экзаменов, в т.ч. на ГИА и др.), производится по справке учебной части, при этом размер оплаты исчисляется из должностного оклада с учетом квалификационной категории.

2.6.6 В случае освобождения в соответствии с действующим законодательством преподавателей 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 занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности

и родам.

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с подпунктом 2.6.5 настоящего Положения.

2.6.7 В должностные оклады руководителей физического воспитания и преподавателей-организаторов (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) включена оплата за ведение ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

В случае если в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и 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.

2.6.8 Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту среднего профессионального образования, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже.

Учебная нагрузка преподавателей распределяется руководителем колледжа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

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.

Учебная нагрузка преподавателей на общевыходные и праздничные дни не планируется.

2.6.9 Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в колледже руководителем колледжа, определяется учредителем, а для других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – руководителем колледжа.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.6.10 Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

2.6.11 Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (если в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

2.7 Выплата заработной платы производится безналичным способом по зарплатному проекту на счета работников колледжа с использованием банковской пластиковой карты «МИР» ПАО «Сбербанк России», согласно договору № 63323119 от 06.10.2011г.

2.8 В случае задержки выплаты работникам Колледжа заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор Колледжа несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.9 Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады работников колледжа

Таблица 1 – Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады работников колледжа

ПКГ	Должностной оклад, руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>	
1 квалификационный уровень	
Секретарь учебной части	5005
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>	
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения	7271
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>	
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования; социальный педагог	9109
3 квалификационный уровень	
Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	9284
4 квалификационный уровень	
Преподаватель; преподаватель -организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший методист	9445
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</i>	
2 квалификационный уровень	
Заведующий отделением, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений колледжа, старший мастер	9382

«**» - кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

Порядок и условия оплаты труда работников культуры и искусства, работающих в колледже

Должностные оклады работников культуры и искусства, работающих в колледже устанавливаются в соответствии с пунктами 2.1.-2.5. раздела 2 Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях культуры и искусства Тверской области, утвержденного постановлением Правительства Тверской области от 18.08.2017 N 247-пп с изменениями и дополнениями.

Таблица 2 – Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады работников культуры и искусства, работающих в колледже

ПКГ	Должностной оклад, руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры и искусства</i>	
Ведущий библиотекарь	9270

Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» с изменениями и дополнениями на текущую дату.

Таблица 3 – Профессиональные квалификационные группы и должностные

оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

ПКГ	Должностной оклад, руб.
<i>Общеотраслевые должности служащих первого уровня</i>	
1 квалификационный уровень	
Секретарь, дежурный (по общежитию, зданию)	4723
<i>Общеотраслевые должности служащих второго уровня</i>	
1 квалификационный уровень	
Администратор	6960
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	7099
3 квалификационный уровень	
Заведующий общежитием	7243
4 квалификационный уровень	
Механик	7389
<i>Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</i>	
1 квалификационный уровень	
Специалист по кадрам, инженер-электроник, инженер по охране труда, программист	7766
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер ведущий экономист	8485

Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Оклады рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС)

Таблица 4 – Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Разряд работ	Оклад, руб.
1 разряд работ Гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту одежды	4537

4 разряд работ Слесарь-сантехник, слесарь-электрик, столяр	6960
5 разряд работ Водитель автобуса, автомобиля	7099

3 Виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера

3.1 В зависимости от условий труда работникам колледжа устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

- надбавка работникам – молодым специалистам;

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания;

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

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;

- надбавка за особые условия труда.

- надбавка за квалификационную категорию.

- надбавка за выполнение функций куратора по организации и координации воспитательной работы в группе с обучающимися.

3.2 Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3 Компенсационные выплаты устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, год и т. д.) и оформляются приказом директора.

3.4 Компенсационные выплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей работника, производятся в случаях их

фактического выполнения.

3.5 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) осуществляются в соответствии с ТК РФ.

3.6 Виды и размеры компенсационных выплат в колледже представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Виды и размеры компенсационных выплат работникам колледжа

Наименование выплаты	Комментарии, размеры компенсационных выплат
<p>Доплаты работникам (рабочим), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.</p>	<p>Работникам (рабочим), занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, производится доплата в размере 4 процентов к окладу за фактически отработанное время в этих условиях.</p> <p>На момент введения новой системы оплаты труда указанная доплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом проводятся специальная оценка условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте установлен 1 или 2 класс условий труда, то указанная доплата в Колледже снимается.</p>
<p>Доплата за совмещение профессий (должностей)</p>	<p>Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им профессий (должностей).</p> <p>Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.</p>
<p>Доплата за расширение зон обслуживания</p>	<p>Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (рабочему) при расширении зон обслуживания.</p> <p>Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.</p>

<p>Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</p>	<p>Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.</p> <p>Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.</p>
<p>Доплата за сверхурочную работу</p>	<p>Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.</p> <p>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p> <p>Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.</p>
<p>Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни</p>	<p>Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>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.</p>
<p>Доплата за работу в ночное время</p>	<p>Доплата за работу в ночное время производится работникам (рабочим) за каждый час работы в ночное время в размере 20% часовой ставки должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.</p> <p>Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.</p>

<p>Надбавка за квалификационную категорию</p>	<p>Надбавка за квалификационную категорию работникам Колледжа, устанавливается с целью стимулирования работников колледжа к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:</p> <p>1) Педагогическим работникам образовательных организаций:</p> <table border="1" data-bbox="603 409 1495 748"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ПКГ</th> <th colspan="2">Надбавка за квалификационную категорию (руб.)</th> </tr> <tr> <th>высшая</th> <th>первая</th> </tr> <tr> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 квалификационный уровень</td> <td>4888</td> <td>2793</td> </tr> <tr> <td>2 квалификационный уровень</td> <td>5085</td> <td>2906</td> </tr> <tr> <td>3 квалификационный уровень</td> <td>5183</td> <td>2962</td> </tr> <tr> <td>4 квалификационный уровень</td> <td>5273</td> <td>3013</td> </tr> </tbody> </table> <p>2) Работникам образовательных организаций, за исключением педагогических работников образовательных организаций:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 40% от должностного оклада – при наличии высшей квалификационной категории; - 15% от должностного оклада – при наличии первой квалификационной категории; <p>Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.</p> <p>Размер выплаты за наличие квалификационной категории исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) (ставки) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера и не образует новый оклад (должностной оклад) (ставку).</p>	ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию (руб.)		высшая	первая	1	2	3	1 квалификационный уровень	4888	2793	2 квалификационный уровень	5085	2906	3 квалификационный уровень	5183	2962	4 квалификационный уровень	5273	3013
ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию (руб.)																				
	высшая	первая																			
1	2	3																			
1 квалификационный уровень	4888	2793																			
2 квалификационный уровень	5085	2906																			
3 квалификационный уровень	5183	2962																			
4 квалификационный уровень	5273	3013																			
<p>Надбавка работникам – молодым специалистам</p>	<p>Надбавка устанавливается при устройстве впервые на работу на период первых трех лет работы после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации по программам подготовки специалистов среднего звена за работу в организации образования в размере 100% от должностного оклада.</p> <p>Под молодым специалистом понимается работник в возрасте до 35 лет включительно</p>																				
<p>Надбавка за особые условия труда.</p>	<p>Доплата за особые условия труда установлена педагогическим и другим работникам (за исключением директора и его заместителей) за специфику работы в следующих размерах и случаях:</p>																				

	<p>- в размере 10% должностного оклада – педагогическим и другим работникам за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития);</p> <p>- доплата за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливается в процентах от должностного оклада и приведена в таблице 6.</p>
Надбавка за классное руководство	<p>Надбавка за классное руководство (кураторство) устанавливается педагогическим работникам государственных образовательных организаций Тверской области, реализующих образовательные программы СПО, в т.ч. программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения в размере 1500 рублей в месяц.</p> <p>В случае осуществления педагогическим работником классного руководства (кураторства) в двух и более учебных группах надбавка за классное руководство (кураторство) составляет не более двух выплат в размере 1500 рублей независимо от количества обучающихся в каждой из учебных групп.</p>

Таблица 6 – Виды и размеры компенсационных выплат за дополнительно оплачиваемые работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом

Наименование работ, не входящих в должностные обязанности работников*	Размеры выплат в процентах от должностного оклада
Преподавателям за проверку письменных работ:	
- по русскому, родному языку и литературе	12
- по математике, иностранному языку, черчению	10
- по конструированию, технической механике, истории, химии, физике, географии, биологии	5
Педагогическим работникам за заведование кабинетами:	
- в профессиональных образовательных организациях	12
Мастерам производственного обучения за заведование:	
- учебными мастерскими	15
- комбинированными мастерскими	17

Преподавателям за руководство методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями	10
---	----

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

Максимальный процент доплаты к должностному окладу за внеурочную (внеаудиторную) работу устанавливается педагогическим работникам в группах с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных организаций.

Для групп, наполняемость которых меньше установленной, расчет размера доплаты осуществляется с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся.

3.7 Выплаты компенсационного характера устанавливаются не более чем на 1 год в форме доплат к окладам (должностным окладам) (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы и не образуют новый оклад (должностной оклад) (ставку).

3.8 Установленные работникам доплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, за выполнение которых определены доплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были

определены;

- принятия администрацией колледжа решения об отмене поручения о выполнении работником дополнительной работы;

- в связи с изменением условий труда.

3.9 Решение о снижении размера выплат из компенсационной части фонда оплаты труда учреждения, а также их отмене, принимается администрацией колледжа в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

3.10 Экономия компенсационной части фонда оплаты труда используется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда колледжа.

4 Виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера

4.1 Стимулирование работников осуществляется в целях усиления их заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

4.2 Основанием для стимулирования работников колледжа являются:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- строгое соблюдение Устава колледжа, Правил внутреннего трудового распорядка;

- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий,

- систематическое повышение квалификации;

- неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики;

- четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора колледжа, решений Совета колледжа, педагогического совета.

4.3 Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

4.4 Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.5 Размер стимулирующих выплат работникам колледжа утверждается приказом директора колледжа или оформляются приложением к трудовому договору (эффективному контракту).

4.6 Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.7 Стимулирующие выплаты могут носить разовый или периодический характер.

4.8 Виды и размеры стимулирующих выплат в Колледже представлены в таблице 7.

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

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

4.8.2 персональная поощрительная выплата;

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

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

4.8.5 единовременная поощрительная выплата;

4.8.6 поощрительная выплата за высокие результаты работы.

4.9 Поощрительные выплаты, указанные в подпунктах 4.8.1-4.8.6 пункта 4.8, устанавливаются по решению директора колледжа:

4.9.1 заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам (рабочим), подчиненным директору колледжа непосредственно;

4.9.2 руководителям структурных подразделений колледжа, работникам

(рабочим), подчиненным заместителю директору колледжа – по представлению заместителей директора колледжа;

4.9.3 остальным работникам (рабочим), занятым в структурных подразделениях колледжа – по представлению руководителей структурных подразделений колледжа.

4.10 Поощрительные выплаты, указанные в пунктах 4.8.1-4.8.6 пункта 4.8, директору колледжа устанавливаются Министерством промышленности и торговли Тверской области на определенный срок в течение календарного года.

Таблица 7 – Виды и размеры стимулирующих выплат работникам колледжа

Наименование выплат	Комментарии, размеры стимулирующих выплат
<p>1. Надбавка работникам Колледжа за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю и награжденным почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю</p>	<p>20% от должностного оклада – при наличии ученой степени доктора наук по соответствующему профилю; 10 % от должностного оклада - при наличии степени кандидата наук по соответствующему профилю; 20% от должностного оклада – за наличие звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации; 10% от должностного оклада – за награждение значком "Отличник просвещения СССР", значком "Отличник народного просвещения", знаком "Почетный работник общего образования Российской Федерации", медалью К.Д. Ушинского, нагрудным значком "Отличник профессионально-технического образования", нагрудным значком "За отличные успехи в среднем специальном образовании", нагрудным знаком "Почетный работник начального профессионального образования", нагрудным знаком "Почетный работник среднего профессионального образования", наличие звания Тверской области "Почетный работник науки и образования Тверской области", "Почетный работник физической культуры, спорта и туризма Тверской области.</p> <p><i>При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким</i></p>

	<p><i>основаниям за присвоение ученой степени по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.</i></p> <p><i>При одновременном возникновении у работника права на установление надбавки по нескольким основаниям за присвоение почетного звания, высшего спортивного звания, спортивного звания по соответствующему профилю или награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю надбавка устанавливается по основной должности по одному из оснований по выбору работника.</i></p>
<p>2. Персональная поощрительная выплата</p>	<p>Выплата устанавливается работнику (рабочему) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p>Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада (оклада), принимается директором колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.</p> <p><i>Решение об установлении директору колледжа персональной поощрительной выплаты и ее размерах, но не более чем 200% от должностного оклада, принимается Министерством промышленности и торговли Тверской области на определенный срок в течение календарного года.</i></p>
<p>3. Надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ</p>	<p>Выплата устанавливается по решению директора колледжа, высококвалифицированным рабочим (тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20% от оклада.</p>
<p>4. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) Колледжа</p>	<p>Выплата устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности Колледжа, которая устанавливается локальными нормативными актами Колледжа в пределах утвержденного фонда оплаты труда, после оценки деятельности Колледжа в целом Министерством промышленности и торговли Тверской области.</p>
<p>5. Единовременная</p>	<p>Выплата устанавливается работникам (рабочим) к</p>

поощрительная выплата	<p>профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.</p> <p><i>Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами колледжа.</i></p>
<p>6. Поощрительная выплата за высокие результаты работы</p>	<p>Выплата производится с целью поощрения руководителей и работников (рабочих) колледжа.</p> <p>Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда работников (рабочих) являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективность и качество процесса обучения; - эффективность и качество процесса воспитания обучающихся; - эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса; - использование информационных технологий в процессе обучения и воспитания; - доступность качественного образования. <p>Основными показателями для осуществления указанных выплат при оценке труда руководителя являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - эффективность и качество процесса обучения в Колледже; - эффективность и качество процесса воспитания обучающихся в Колледже; - эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность образовательного процесса в колледже; - использование информационных технологий в образовательном процессе и административной деятельности колледжа; - доступность качественного образования в колледже; - эффективность управленческой деятельности. <p><i>Поощрительная выплата за высокие результаты работы осуществляется в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников (рабочих) колледжа, экономии по фонду заработной платы, а также средств от платных услуг, безвозмездных поступлений и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.</i></p> <p><i>Размер поощрительных выплат за высокие результаты работникам (рабочим) колледжа, период</i></p>

	<p><i>действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, определяет директор колледжа на основании Положения, согласованного с органом управления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления образованием, с учетом мнения профсоюзной организации.</i></p> <p><i>Регламент распределения выплат утверждается локальным актом колледжа на основе примерного регионального регламента Министерства промышленности и торговли Тверской области.</i></p> <p><i>Перечень, порядок и критерии показателей, характеризующие результативность деятельности директора колледжа, и критерии их оценки устанавливаются Министерством промышленности и торговли Тверской области.</i></p> <p><i>Размер поощрительных выплат за высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).</i></p>
--	--

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

Объем части фонда оплаты труда колледжа, направленный на выплаты стимулирующего характера, определяется ежегодно Министерством промышленности и торговли Тверской области.

4.12 Выплата за выполнение дополнительных работ и функций, которые не учтены в должностных обязанностях работников.

Перечень дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, за которые устанавливаются стимулирующие выплаты работникам, определяется директором и комиссией по стимулированию исходя из потребности выполнения тех или иных функций, относящихся к обязанностям отсутствующих в штатном расписании должностей. Исполнение тех или иных видов дополнительных работ, которые не учтены в должностных обязанностях работников, возлагаются на работников приказом директора, либо дополнительным трудовым соглашением.

4.13 Стимулирующие выплаты не начисляются работникам, получившим

дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении Устава колледжа, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов – в течение года или до снятия взыскания.

4.14 Директор колледжа имеет право самостоятельно или по представлению руководителей подразделений, служб, представительных органов трудового коллектива снижать размер или лишать работника стимулирующей выплаты полностью либо частично при ухудшении показателей работы, снижении эффективности и результативности труда конкретного работника, а именно:

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличие обоснованных устных или письменных жалоб других работников и студентов, работников сторонних организаций, связанных с колледжем договором социального партнерства;
- не обеспечение сохранности имущества;
- разглашение коммерческой тайны и данных персонализированного учета.

5 Условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера

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

5.2 Должностной оклад директора колледжа устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

5.3 Условия оплаты труда директора колледжа устанавливаются Министерством промышленности и торговли Тверской области в трудовом договоре на основании введенного с 01.12.2015 г. перечня показателей и критериев

эффективности деятельности руководителей государственных бюджетных профессиональных образовательных организаций Тверской области, утвержденных приказом от 22.07.2015 № 1679/ПК.

5.4 Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера колледжа устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора колледжа и оформляются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

5.5 Заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 3 и 4 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются к их должностным окладам директором колледжа в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются к их должностным окладам директором колледжа в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

5.6 Премирование директора колледжа осуществляется с учетом результатов деятельности Колледжа, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей работы колледжа за счет и в пределах средств на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности колледжа по соответствующим источникам финансирования.

Порядок и критерии премирования директора колледжа устанавливаются Министерством промышленности и торговли Тверской области. Размеры премирования директора колледжа определяются приказом Министерства промышленности и торговли Тверской области.

5.7 При прекращении трудового договора с директором, заместителями директора и главным бухгалтером по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в

любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части 2 статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью 4 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника в служебную командировку, направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8 Порядок и условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера

Должностные оклады руководителя (директора) колледжа устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей (в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению) в следующих размерах, указанных в таблице 9.

Таблица 9 – Должностные оклады по группам оплаты труда руководителей

Наименование должностей	Должностные оклады по группам оплаты
-------------------------	--------------------------------------

	труда руководителей (руб.)			
	I	II	III	IV
Руководитель организации образования	19145	17262	15481	13746

* Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя.

6 Планирование фонда оплаты труда колледжа

Фонд оплаты труда Колледжа определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерством промышленности и торговли Тверской области, законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

Порядок планирования фонда оплаты труда в подведомственных государственных учреждениях образования утверждается нормативным правовым актом Министерства промышленности и торговли Тверской области.

Приложение 1

Показатели и порядок отнесения организаций образования к группам по оплате труда руководителей

(в редакции приложения 3 постановления Правительства Тверской области от 29.12.2017 №499-пп, от 18.01.2019 № 9-пп, от 28.09.2020 № 440-пп, от 20.09.2022 №535-пп)

Показатели для отнесения государственных учреждений образования к группам по оплате труда руководителей

1 Организации образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства организацией: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы организации, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству организацией.

2 Отнесение организаций образования к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства организацией по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
Образовательные организации		
1. Количество обучающихся в образовательных организациях	Из расчета за каждого обучающегося	0,3
2. Количество работников в образовательной организации	За каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию	0,5
	Высшую квалификационную категорию	1
3. Круглосуточное пребывание обучающихся в образовательных организациях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
	4 и более групп с круглосуточным пребыванием	до 30

	воспитанников в организациях, работающих в таком режиме	
4. Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната при образовательной организации, общежития, санатория-профилактория и другого с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение до 100 человек	до 20
	от 100 до 200 человек	до 30
5. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в образовательных организациях	Из расчета за каждого дополнительно	0,5
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе (спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид в соответствии с требованиями СанПиН	до 15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15
9. Наличие: автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	За каждую единицу, используемую в учебно-воспитательном процессе	до 3, но не более 20
10. Наличие обучающихся в образовательных организациях, профессиональных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
11. Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

(коррекционных) общеобразовательных организаций (классов, групп)		
---	--	--

Порядок отнесения организаций образования к группам по оплате труда руководителей

3 Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год Министерством промышленности и торговли Тверской области в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации.

4 При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 1 настоящего приложения, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в организации, суммарное количество баллов увеличивается Министерством промышленности и торговли Тверской области за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5 Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается Министерством промышленности и торговли Тверской области.

6 При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных организаций определяется:

а) по профессиональным образовательным организациям – по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;

7 За руководителями образовательных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

8 Министерство промышленности и торговли Тверской области устанавливает показатели по организациям образования для отнесения их к одной из четырех групп по оплате труда руководителей; относит организации образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям; устанавливает (без изменения организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по показателям) в порядке исключения руководителям организаций

образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренный для руководителей организаций образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда:

Группы оплаты труда для руководящих работников организаций образования (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям)

Тип (вид) образовательной организации	Группа, к которой организация относится, по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Профессиональные образовательные организации	Свыше 400	до 400	до 300	-
Специализированные детско-юношеские школы олимпийского резерва	Свыше 350	до 350		
Организации дополнительного образования	Свыше 500	до 500	до 350	до 200
Образовательные организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; специальные (коррекционные) общеобразовательные организации для детей с ограниченными возможностями здоровья; санаторные общеобразовательные организации для воспитанников, нуждающихся в длительном лечении; специальные учебно-воспитательные учреждения для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, общеобразовательные школы-интернаты, общеобразовательные организации при системе Управления Федеральной службы исполнения наказаний	Свыше 350	до 350	до 250	до 150

Лист регистрации изменений

№ п/п	Номера листов (страниц)			Номер изменения	Подпись	Дата введения изменения
	заменённых	новых	аннулированных			
1-2	-	-	-	1		18.03.24
1	-	-	-	2		27.02.25

Изменение №1

в Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Торжокский государственный промышленно-гуманитарный колледж» от 27.02.2023, приказ № 34

В соответствии с постановлением Правительства Тверской области от 18.03.2024 № 109-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Тверской области от 18.08.2017 № 247-пп:

1) в пункт 4 «Виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера» добавить подпункт «4.15» Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам организаций образования в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях образования и (или) муниципальных организациях образования, за исключением лет, проработанных в таких организациях по профессиям рабочих, в следующих размерах:

- а) 10% от должностного оклада – при выслуге лет от 1 года до 5 лет,
- б) 15% от должностного оклада – при выслуге лет от 5 года до 10 лет,
- в) 20% от должностного оклада – при выслуге лет от 10 года до 15 лет,
- г) 30% от должностного оклада – свыше 15 лет.

В стаж работы, дающей право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, включается время нахождения граждан в соответствии со статьями 10 и 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» на военной службе по призыву».

2) в пункте 4, таблице 7 в подпункте 2 «Персональная поощрительная выплата» заменить слова «не более 200%» на слова «не более 300%»

Таблица 7 – Виды и размеры стимулирующих выплат работникам колледжа

Наименование выплат	Комментарии, размеры стимулирующих выплат
2. Персональная поощрительная выплата	<p>Выплата устанавливается работнику (рабочему) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.</p> <p>Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах, но не более 300% от должностного оклада (оклада), принимается директором колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.</p> <p><i>Решение об установлении директору колледжа персональной поощрительной выплаты и ее размерах, принимается Министерством промышленности и торговли Тверской области на определенный срок в течение календарного года.</i></p>

Изменение №2

**в Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в
государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении
«Торжокский государственный промышленно-гуманитарный колледж»
от 27.02.2023, приказ № 34**

1. В соответствии с постановлением Правительства Тверской области от 16.10.2024 №472-пп «О внесении изменений в постановление Правительства Тверской области от 18.08.2017 № 247-пп» внести в пункт 2.9 Положения следующие изменения:

а) изменить должностные оклады, представленные в таблицах 1,2,3,4.

Таблица 1 – Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады работников колледжа

ПКГ	Должностной оклад, руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>	
1 квалификационный уровень	
Секретарь учебной части	5 523
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>	
2 квалификационный уровень	
Диспетчер образовательного учреждения	8 024
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>	
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования; социальный педагог	10 052
3 квалификационный уровень	
Воспитатель; мастер производственного обучения; педагог-психолог	10 246
4 квалификационный уровень	
Преподаватель; преподаватель -организатор основ безопасности жизнедеятельности;	10 422

руководитель физического воспитания; старший методист	
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</i>	
2 квалификационный уровень	
Заведующий отделением, учебной (учебно- производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений колледжа, старший мастер	10353

Таблица 2 – Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады работников культуры и искусства, работающих в колледже

ПКГ	Должностной оклад, руб.
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры и искусства</i>	
Ведущий библиотекарь	10230

Таблица 3 – Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

ПКГ	Должностной оклад, руб.
<i>Общеотраслевые должности служащих первого уровня</i>	
1 квалификационный уровень	
Секретарь, дежурный (по общежитию, зданию)	5212
<i>Общеотраслевые должности служащих второго уровня</i>	
1 квалификационный уровень	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	7833
3 квалификационный уровень	
Заведующий общежитием	7992
4 квалификационный уровень	
Механик	8154
<i>Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</i>	
1 квалификационный уровень	
Специалист по кадрам, инженер-электроник, инженер по охране труда, программист	8570

4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер ведущий экономист	9364

Таблица 4 – Профессиональные квалификационные группы и должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Разряд работ	Оклад, руб.
1 разряд работ Гардеробщик, дворник, уборщик служебных помещений, кастелянша, рабочий по стирке и ремонту одежды	5007
4 разряд работ Слесарь-сантехник, слесарь-электрик, столяр, водитель автомобиля	7681

б) Дополнить пункт 2.9 следующим содержанием:

«Должностные оклады педагогических работников организаций не вошедших в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.	10 422

2. В таблицу №5 «Виды и размеры компенсационных выплат работникам колледжа» после слов «Доплата за сверхурочную работу» внести следующее дополнение:

Суммированный учет рабочего времени	<p>Суммированный учет рабочего времени применяется в колледже в случаях, когда по условиям выполнения работы не может быть соблюдена установленная для отдельных категорий работников, работающих по графику сменности (дежурные по зданию, общежитию, территории колледжа, воспитатели общежития), ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (часть 1 статья 104 ТК РФ).</p> <p>Учетным периодом при суммированном учете</p>
-------------------------------------	--

	<p>рабочего времени считается квартал.</p> <p>Сверхурочными признаются часы, отработанные сверх нормы рабочих часов за учетный период. Сверхурочная работа при суммированном учете рабочего времени не должна превышать 120 часов в год для каждого работника.</p> <p>По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.</p>
--	---

В таблице 5 изменить размер надбавки за квалификационную категорию

<p>Надбавка за квалификационную категорию</p>	<p>Надбавка за квалификационную категорию работникам Колледжа, устанавливается с целью стимулирования работников колледжа к повышению профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:</p> <p>1) Педагогическим работникам образовательных организаций:</p>		
	ПКГ	Надбавка за квалификационную категорию (руб.)	
	1	высшая	первая
	1 квалификационный уровень	2	3
	2 квалификационный уровень	5113	2921
	3 квалификационный уровень	5319	3040
	4 квалификационный уровень	5421	3098
	5516	3152	