

От работодателя:

Директор ОГАПОУ  
«Алексеевский колледж»  
О.В. Афанасьева

М.П. Алексеевский

«20» января 2023 г.



От работников:

Председатель ППО ОГАПОУ  
«Алексеевский колледж»  
ОИ О.И. Пьянзина

«20» января 2023 г.

## ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного государственного автономного профессионального  
образовательного учреждения «Алексеевский колледж» Белгородской  
области от 03 декабря 2021 года  
(на период с 28 декабря 2021 года по 27 декабря 2024 года)

(принято на Общем собрании работников  
«20» января 2023 года, протокол № 3)

Уведомительная регистрация проведена  
министерством социальной защиты населения  
и труда Белгородской области  
« 23 » января 20 23 года  
Регистрационный номер 12/6/21KD-3/2300  
Условия, ухудшающие положение  
работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ  
Афанасьева ОВ  
(подпись) (Ф.И.О.)



Представитель работодателя в лице директора ОГАПОУ «Алексеевский колледж» Афанасьевой Ольги Валерьевны, действующего на основании Устава, с одной стороны и Представитель от работников в лице председателя первичной профсоюзной организации ОГАПОУ «Алексеевский колледж» Пьянзиной Ольги Ивановны, с другой стороны, заключили настоящее Дополнительное соглашение о внесении изменений и дополнений в коллективный договор областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Алексеевский колледж» от 03 декабря 2021 года.

Стороны пришли к соглашению о следующем:

1. Дополнить раздел 5 «Социальные гарантии и меры социальной поддержки п. 5.12. следующего содержания:

«5.12. Работникам колледжа, принимающим участие в специальной военной операции на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины посредством прохождения военной службы в Вооружённых Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации Работодателем предоставляется дополнительная мера поддержки в виде ежемесячной выплаты в размере не ниже средней заработной платы работника на дату приостановления действия трудового договора (трудовой договор приостанавливается в порядке, предусмотренном ст. 351.7 Трудового кодекса РФ).

Дополнительная мера поддержки предоставляется работникам на период прохождения ими военной службы или добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации.

Расчет средней заработной платы Работника производится в порядке определенном постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Ежемесячная выплата осуществляется в беззаявительном порядке и перечисляется Работнику, принимающему участие в специальной военной операции, на банковскую карту, указанную им для зачисления заработной платы.

Основанием для прекращения оказания дополнительной меры поддержки является окончание периода частичной мобилизации, объявленной в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 сентября 2022 года № 647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации» или увольнение мобилизованного лица с военной службы по основаниям, установленным Указом, либо информация военного комиссариата о гибели Работника, принимающего участие в специальной военной операции.

Оказание дополнительной меры поддержки прекращается в месяце, следующем за окончанием периода частичной мобилизации, или увольнением мобилизованного лица с военной службы по основаниям, установленным Указом, либо гибелью работника, принимающего участие в специальной военной операции.

В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность).

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у Работодателя.

Расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если Работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе Работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1. ч.1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать Работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у Работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении

задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.»


2. Внести изменения в Приложение № 3 «Положение об оплате труда работников ОГАПОУ «Алексеевский колледж» и изложить его в новой редакции (приложение № 1 к настоящему дополнительному соглашению).

3. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания.

4. Все остальные нормы коллективного договора ОГАПОУ «Алексеевский колледж от 03 декабря 2021 (на период с 28 декабря 2021 года по 27 декабря 2024 года) и Приложения к нему остаются неизменными.

От работодателя:  
Директор  
ОГАПОУ «Алексеевский колледж»

От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации ОГАПОУ «Алексеевский  
колледж»


 О.В. Афанасьева  
МП «10» 10 января 2023 г.

ОИ О.И. Пьянзина  
«10» января 2023 г.



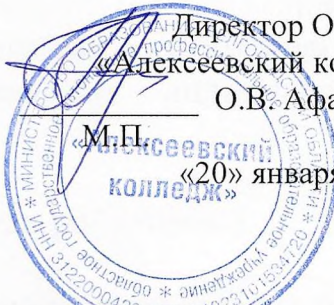
Приложение № 1  
к Дополнительному соглашению  
от «20» января 2023 года  
к коллективному договору  
областного государственного  
автономного профессионального  
образовательного учреждения  
«Алексеевский колледж»  
Белгородской области  
от 03 декабря 2021 года

Приложение № 3  
к коллективному договору  
областного государственного  
автономного профессионального  
образовательного учреждения  
«Алексеевский колледж»  
Белгородской области

Председатель ППО ОГАПОУ  
«Алексеевский колледж»  
 О.И. Пьянзина

«20» января 2023 г.

Директор ОГАПОУ  
«Алексеевский колледж»  
О.В. Афанасьева  
М.П.  
«20» января 2023 г.



## **Положение об оплате труда работников ОГАПОУ «Алексеевский колледж»**

### **Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ОГАПОУ «Алексеевский колледж» (далее - Положение) разработано на основании Федерального закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в РФ», Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Белгородской области от 07.04.2014 г. №138-пп «Об утверждении положения об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций Белгородской области».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему, порядок, условия установления и размеры оплаты труда работников ОГАПОУ «Алексеевский колледж» (далее - Колледж) за счет средств областного бюджета.

1.3. Настоящее Положение распространяется на оплату труда педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей Колледжа.

1.4. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад - минимальный оклад работника, осуществляющего профессиональную деятельность в Колледже по замещаемой должности, без учета гарантированных надбавок (доплат), выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- гарантированные надбавки — надбавки, устанавливаемые к базовому должностному окладу за специфику работы в Колледже;

- гарантированные доплаты — доплаты, устанавливаются к базовому должностному окладу за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;

- выплаты компенсационного характера — выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты стимулирующего характера - выплаты, устанавливаемые работникам Колледжа с целью повышения материального стимулирования высокопрофессионального труда и поощрения за индивидуальные результаты работы.

## **Раздел II. Система оплаты труда работников**

2.1. Оплата труда работников Колледжа в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, доплат, выплат компенсационного и стимулирующего характера регулируется самостоятельно в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области и настоящим Положением.

2.2. Месячная заработная плата работников выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Месячная заработная плата работников Колледжа, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнившего должностные обязанности не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.4. Заработная плата административного, педагогического, учебно-воспитательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей Колледжа рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = ДОбаз * k_{пов} + ГН + ГД + ВКХ + ВСХ, \text{ где}$$

ЗП – общий размер заработной платы работников Колледжа;

ДОбаз – базовый должностной оклад;

$K_{пов}$  – корректирующий коэффициент к базовому должностному окладу;

ГН – гарантированные надбавки;

ГД – гарантированные доплаты;

ВКХ – выплаты компенсационного характера;

ВСХ – выплаты стимулирующего характера.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Заработная плата директора не может превышать пять размеров средней заработной платы работников Колледжа определяемой ежегодно по состоянию на 1 января.

2.7. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется на календарный год исходя из объемов бюджетных обязательств областного бюджета.

Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется из базовой и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$ФОТ_0 = ФОТ_б + ФОТ_ст$ , где:

ФОТ<sub>0</sub> - фонд оплаты труда Колледжа;

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда Колледжа;

ФОТ<sub>ст</sub> – стимулирующая часть фонда оплаты труда Колледжа.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников Колледжа в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, применение современных и инновационных образовательных технологий, направленных на реализацию перспективных программ развития среднего профессионального образования.

2.8. Директор Колледжа формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда ежегодно по состоянию на 1 сентября.

2.9. В отношении работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, директор ежегодно утверждает тарификационные списки по форме, утвержденной органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя Колледжа.

### **Раздел III. Размеры, порядок и условия установления базовых должностных окладов**

3.1. Размеры базовых должностных окладов работников Колледжа устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и к

уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.2. Размеры базовых должностных окладов административного, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей устанавливаются в виде фиксированной суммы локальным актом колледжа, в отношении директора организации — распорядительным актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя колледжа, согласно приложения № 1 к настоящему Положению.

3.3. Размеры базовых должностных окладов подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

3.4. Базовые должностные оклады педагогического, административного персонала устанавливаются в зависимости от категории должности, уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников колледжа, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07апреля 2014года № 276.

Базовые должностные оклады иных категорий работников устанавливаются в зависимости от категории, должности, уровня образования.

3.5. Ответственность за своевременное и правильное установление размеров базовых должностных окладов работников несет директор Колледжа.

3.6. Корректирующие коэффициенты устанавливаются к базовому должностному окладу.

Применение корректирующего коэффициента не учитывается при определении размера гарантированных доплат и надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.7. Коэффициенты подразделяются на следующие виды:

- коэффициент наполняемости организации;
- коэффициент учебной нагрузки;
- коэффициент наполняемости группы (подгруппы).

3.8. Коэффициент наполняемости организации применяется при расчете заработной платы директора организации, его заместителей (кроме заместителя по административно-хозяйственной работе), начальника планово-экономического отдела, руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности.

Коэффициент наполняемости Колледжа устанавливается в зависимости от общей численности, обучающихся на очной форме обучения на начало учебного года и составляет:

- при численности обучающихся до 200 человек - 1,3;
- при численности обучающихся от 201 до 400 человек - 1,4;
- при численности обучающихся от 401 до 700 человек - 1,6;



- при численности обучающихся от 701 до 1000 человек -1,8;
- при численности обучающихся свыше 1000 человек - 2,0.

3.9. Коэффициент учебной нагрузки и коэффициент наполняемости группы (подгруппы) применяется при расчете заработной платы педагогического персонала за проведение производственного обучения (учебной и производственной практики и часов обязательных аудиторных занятий).

3.10. Коэффициент учебной нагрузки рассчитывается как отношение количества часов фактической учебной нагрузки к количеству часов учебной нагрузки по нормативу за ставку заработной платы в семестр, либо в год.

Объем фактической учебной нагрузки преподавателей формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту и федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условия Колледжа.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени 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».

В должностные оклады руководителей физического воспитания и преподавателя — организатора основ безопасности жизнедеятельности включена оплата за 360 часов педагогической работы в год. За часы педагогической работы, выполненные сверх учебной нагрузки, включенной в должностной оклад, руководителям физического воспитания и преподавателям- организаторам основ безопасности жизнедеятельности колледжа производится дополнительная оплата в порядке, установленном для преподавателей Колледжа. При этом педагогическая работа, подлежащая дополнительной оплате, не должна превышать 360 часов в год.

Для директора и заместителей директора Колледжа количество часов педагогической (преподавательской) работы в год не может превышать 360 часов.

Установление объема учебной нагрузки на начало учебного года и его изменения в течение учебного года осуществляется приказами по Колледжу.

3.11. Коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается при тарификации педагогического персонала на начало каждого учебного года в зависимости от уровня отклонения (снижения) наполняемости групп от установленной нормы.

При расчете заработной платы для преподавателей и мастеров производственного обучения, работающих с группами обучающихся, имеющих отклонение в развитии, инвалидность и/или ограниченные возможности здоровья, обучающимися по очной и очно-заочной форме

обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в следующих размерах:

Наполняемость учебной группы, человек	Величина коэффициента наполняемости учебной группы для преподавателей и мастеров производственного обучения, работающих с группами обучающихся, имеющих отклонения в развитии
9 и менее	1,0
10	1,1
11	1,3
12	1,4
13 - 14	1,5
15	1,6

При расчете заработной платы для преподавателей и мастеров производственного обучения, работающих с группами, обучающимися по очной, заочной и очно-заочной форме обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и программ подготовки специалистов среднего звена, коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в следующих размерах:

Численность обучающихся в группе, человек	Величина коэффициента наполняемости учебной группы для преподавателей, концертмейстеров	Величина коэффициента наполняемости учебной группы для мастеров производственного обучения
9 и менее	0,8	0,8
10	0,8	0,8
11 - 12	0,8	0,9
13 - 14	0,8	1,0
15 - 16	1,0	1,2
17 - 18	1,1	1,3
19 - 20	1,2	1,4
21 - 23	1,3	1,6
24 и более	1,3	1,8

Для преподавателей, и мастеров производственного обучения, работающих с группами, делящимися на подгруппы, применяется следующий коэффициент наполняемости учебной подгруппы:

- при наполняемости учебной подгруппы от 10 человек и более - 1,2;
- при наполняемости учебной подгруппы от 9 человек и менее - 1,1.

Консультация, экзамен, работа ГЭК, руководство, рецензирование выпускных квалификационных работ (дипломных проектов), руководство педагогической /преддипломной практикой, индивидуальные музыкальные занятия, индивидуальные занятия по специальностям подготовки «Народное художественное творчество (по видам)» и «Социально-культурная деятельность (по видам)», вождение и занятия по индивидуальному учебному плану, индивидуальные занятия с детьми-инвалидами и (или) с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ: коэффициент наполняемости учебной группы равен 1,4.

Заведующим отделением устанавливается коэффициент наполняемости в зависимости от численности обучающихся на отделении:

- при численности обучающихся на отделении более 400 человек -1,6;
- при численности обучающихся на отделении от 201 до 400 человек-1,4;
- при численности обучающихся на отделении до 200 человек -1,3.

При установлении коэффициента наполняемости учебной группы в расчет принимается общая численность обучающихся на всех отделениях, закрепленных за заведующим отделением.

#### **Раздел IV. Размеры, порядок и условия установления работникам гарантированных надбавок и доплат**

4.1. Гарантированные надбавки устанавливаются работникам Колледжа за специфику работы в процентах от должностного оклада.

4.2. Гарантированные надбавки подразделяются на следующие виды:

- 1) за работу в специальных (коррекционных) группах;

Гарантированные надбавки устанавливаются преподавателям с учетом фактической педагогической нагрузки в размере 20 процентов.

2) за работу в профессиональных образовательных организациях при наличии в контингенте обучающихся детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ).

Гарантированная надбавка устанавливается директору, заместителю директора по воспитательной работе, социальному педагогу, педагогу-психологу, руководителю физического воспитания, заведующему отделением, воспитателю, дежурному по общежитию, непосредственно занятым в работе с соответствующей категорией обучающихся, преподавателям, являющимся классными руководителями (руководителями, кураторами групп) с соответствующей категорией обучающихся, мастерам

производственного обучения, закрепленным за группами с соответствующей категорией обучающихся, с учетом численности контингента соответствующей категории обучающихся в следующих размерах:

- до 10 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ) - 3 процента;
- от 11 до 15 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ) - 5 процентов;
- от 16 до 20 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ), - 10 процентов;
- от 21 до 25 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ), - 15 процентов;
- свыше 25 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детей-инвалидов и (или) с особенностями в состоянии здоровья (ОВЗ) - 20 процентов;

3) за реализацию в Колледже программ углубленной подготовки.

Гарантированная надбавка устанавливается:

- директору Колледжа, его заместителям по учебной работе, учебно-методической работе, учебно-производственной работе, заведующим отделением, методисту, учебно-вспомогательному персоналу, в основные функции которых входит проведение учебных занятий в размере 15 процентов;

- преподавателям с учетом фактической педагогической нагрузки в размере 15 процентов.

4.3. Гарантированные доплаты устанавливаются педагогическому персоналу и иным категориям работников Колледжа за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в процентах от базового должностного оклада в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

4.4. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя (куратора), устанавливается по состоянию на 1 сентября в размере 5000 рублей согласно критериям:

N п/п	Наименование критерия	Размер устанавливаемой выплаты
1.	1. Наполняемость группы (25 чел.). 2. Отсутствие правонарушений и преступлений, совершенных студентами группы. 3. Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на действия классного руководителя (куратора)	5000 руб.

2.	1. Наполняемость группы (25 чел.). 2. Наличие правонарушений и преступлений, совершенных студентами группы, или обоснованных жалоб обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на действия классного руководителя (куратора)	4500 руб.
3.	1. Наполняемость группы (25 чел.). 2. Наличие правонарушений и преступлений, совершенных студентами группы, и обоснованных жалоб обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на действия классного руководителя (куратора)	4000 руб.
4.	1. Наполняемость группы менее 25 чел. 2. Отсутствие правонарушений и преступлений, совершенных студентами группы. 3. Отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на действия классного руководителя (куратора)	4500 руб.
5.	1. Наполняемость группы менее 25 чел. 2. Наличие правонарушений и преступлений, совершенных студентами группы, или обоснованных жалоб обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на действия классного руководителя (куратора)	4000 руб.
6.	1. Наполняемость группы менее 25 чел. 2. Наличие правонарушений и преступлений, совершенных студентами группы, и обоснованных жалоб обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на действия классного руководителя (куратора)	3500 руб.

## **V. Размеры, порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Размеры и условия установления и осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, иными локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Работникам Колледжа могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без



освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплата за осуществление классного руководства (кураторства) (ежемесячное денежное вознаграждение) из федерального бюджета.

5.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда, проведенной соответствующим уполномоченным органом.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится в размере от 4 до 12 процентов от базового должностного оклада.

Конкретный размер доплаты за работу с вредными (или) опасными условиями труда для указанных категорий работников (за исключением директора Колледжа) устанавливается приказом директора с учетом мнения профсоюзного комитета. Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда директора устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия Учредителя Колледжа, с учетом мнения профсоюзного комитета Колледжа.

5.4. Доплата за совмещение должностей устанавливается работнику при совмещении им должностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Доплата в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов от часовой ставки (базового должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

- работникам, получающим месячный оклад, - не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее дневной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5.9. Сверхурочной работой является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы, а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором или трудовым договором.

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

5.10. Выплата за осуществление классного руководства (кураторства) (ежемесячное денежное вознаграждение) из федерального бюджета, устанавливается по состоянию на 1 сентября, составляет 5 000 рублей.

Выплата за осуществление классного руководства (кураторства) (ежемесячное денежное вознаграждение) является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим она:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

- выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;

- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц.

Выплата за осуществление классного руководства (кураторства) (ежемесячное денежное вознаграждение) может быть отменена за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству (кураторству).

Выплата за осуществление классного руководства (кураторства) (ежемесячное денежное вознаграждение) в порядке замещения выплачивается пропорционально времени замещения на основании приказа и дополнительного соглашения к трудовому договору.

## **VI. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются в целях усиления их заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда колледжа состоит из стимулирующих частей фонда оплаты труда административного, в том числе директора, педагогического, учебно-воспитательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей.

6.4. Максимальная величина стимулирующей части фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета в месяц административного, в том числе директора, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей Колледжа составляет не более 100 процентов от общей суммы базовых должностных окладов указанных категорий работников по штатным единицам и педагогическим ставкам с учетом коэффициента наполняемости учебной группы.

6.5. Порядок, условия предоставления, размер и основания для снижения размера выплат стимулирующего характера, в том числе премий, работникам Колледжа определяются настоящим Положением, а так же:

- в отношении педагогического, административного (за исключением директора), учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей - положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда колледжа, утвержденным в установленном порядке директором колледжа и согласованным с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя колледжа, иными локальными актами колледжа и (или) коллективным договором;
- в отношении директора - распорядительным актом исполнительного органа, осуществляющего государственную функцию по колледжу на территории Белгородской области.

6.6. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на следующие виды:

1) доплата за ученую степень, звание, наличие государственных и отраслевых наград, иных форм ведомственного поощрения:

- за ученую степень "доктор наук", "кандидат наук";
- за ученое звание "профессор", "доцент";
- за ордена Российской Федерации и СССР;
- за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных

республик, входивших в состав СССР; почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Почетный работник общего образования", "Почетный работник начального профессионального образования", "Почетный работник среднего профессионального образования", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" Министерства просвещения Российской Федерации и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организаций, а педагогического персонала организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (профессиональных модулей);

- за отраслевые награды "Отличник народного просвещения", "Отличник народного образования", "Отличник просвещения РСФСР", "Отличник просвещения СССР", а также установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Отличник";

- за Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации, почетную грамоту Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства культуры Российской Федерации, при условии соответствия профилю организации.

Размер доплаты составляет 10 процентов от базового должностного оклада;

2) доплата за общий стаж работы в системе образования СССР и Российской Федерации устанавливается в процентах от базового должностного оклада по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором:

- педагогическому, административному, учебно-вспомогательному (за исключением медицинских работников), обслуживающему персоналу и техническим исполнителям в зависимости от величины общего стажа работы в следующих размерах:

- при стаже от 3 до 5 лет - 5 процентов;
- при стаже от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- при стаже от 10 до 15 лет - 15 процентов;
- при стаже свыше 15 лет - 20 процентов;

- медицинским работникам организаций, состоящим в штате, в зависимости от величины общего медицинского стажа работы в следующих размерах:

- при стаже от 3 до 5 лет - 20 процентов;
- при стаже свыше 5 лет - 30 процентов.

3) выплата стимулирующего характера по результатам труда.

Выплаты стимулирующего характера по результатам труда производится с учетом объема, качества и эффективности выполняемых

работ на основе критериев оценки результативности профессиональной деятельности.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности директора Колледжа утверждаются распорядительным актом исполнительного органа области, осуществляющего государственную функцию по организации профессионального образования на территории Белгородской области.

Размер выплаты стимулирующего характера по результатам труда директору организации устанавливается два раза в год на 1 сентября и на 1 января исполнительным органом Белгородской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, на основании решения областного управляющего совета по итогам работы за предыдущий период и не может превышать 85 процентов от базового должностного оклада. Областной управляющий совет является коллегиальным совещательным органом при исполнительном органе Белгородской области, осуществляющем государственную функцию по организации профессионального образования на территории Белгородской области.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда вновь назначенному директору устанавливается органом исполнительной власти области, осуществляющим функции и полномочия Учредителя Колледжа, с даты назначения на должность на основании решения областного управляющего совета.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда директору организации производится ежемесячно.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогического, административного (за исключением директора), учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей утверждаются локальным актом организации с учетом примерных критериев, рекомендованных органом исполнительной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации. Утверждению критериев оценки результативности профессиональной деятельности педагогического, административного (за исключением директора), учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей предшествует их рассмотрение на заседании соответствующего коллегиального органа организации. Оценка результативности профессиональной деятельности производится по количественным и качественным признакам руководителями структурных подразделений организации.

Стимулирование педагогического, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей работников осуществляется с учетом критериев утвержденных локальным нормативным актом.

Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в оценочных листах результатов профессиональной



деятельности работников. Контроль за достоверностью и своевременностью представленных сведений осуществляется Управляющим Советом Колледжа.

Распределение выплат стимулирующего характера по результатам труда производится Управляющим Советом Колледжа на основании представления руководителей структурных подразделений и утверждается приказом директора Колледжа.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда педагогическому, административному (за исключением директора), вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям производится ежемесячно.

4) материальная помощь директору Колледжа выплачивается на основании личного заявления в размере трех базовых должностных окладов за счет средств от приносящей доход деятельности при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

При уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск менее чем на 14 календарных дней материальная помощь выплачивается за счет средств от приносящей доход деятельности в размере одного базового должностного оклада, оставшаяся часть материальной помощи выплачивается при использовании директором части отпуска в текущем году.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска вновь назначенному и отработавшему менее шести месяцев в текущем году директору Колледжа при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск материальная помощь выплачивается в размере одного базового должностного оклада за счет средств от приносящей доход деятельности.

Порядок и условия предоставления и размер материальной помощи педагогическому, административному (за исключением директора), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям локальным актом (Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОГАПОУ «Алексеевский колледж» и коллективным договором).

5) единовременная премия.

Единовременная премия носит разовый характер и выплачивается педагогическому, административному, учебно-воспитательному, обслуживающему и техническим исполнителям на основе положения о стимулировании, утверждаемого локальным актом организации.

Размер премии устанавливается в зависимости от результата работы конкретного работника и не может составлять более двух базовых должностных окладов работника. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание.

Решение о выплате премии оформляется приказом директора организации.

Размер, порядок и условия установления всех выплат стимулирующего характера определяются решением Совета по согласованию с администрацией и профсоюзным комитетом Колледжа, при наличии стимулирующего фонда оплаты труда.

## **VII. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников при почасовой оплате труда**

7.1. Почасовая оплата труда применяется для следующих категорий работников:

1) педагогического персонала, состоящего в штате Колледжа:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других работников из числа педагогического персонала, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате труда педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с обучающимися заочной формой обучения и обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате труда преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

2) работников, не состоящих в штате и привлекаемых к проведению учебных занятий в Колледже;

7.2. Размер оплаты одного часа педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки согласно квалификационной категории педагогического работника на 72 часа с учетом коэффициента наполняемости на начало учебного года.

Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку за заработной платы педагогического работника на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю) а затем на 12 (количество месяцев в году) с учетом коэффициента наполняемости на начало учебного года.

7.3. Если педагогический работник замещал отсутствующего сотрудника свыше двух месяцев, то оплата его труда со дня начала замещения за все часы педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

7.4. Оплата труда преподавателей организации за часы учебных занятий, предоставленных сверх установленной годовой учебной нагрузки, а также отработанные при замещении временно отсутствующего по болезни и по другим причинам педагогических работников, производится дополнительно по часовым ставкам, исчисленным путем деления месячной ставки

заработной платы на 72 (среднемесячное количество часов), только после выполнения преподавателем всей учебной нагрузки ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей исходя из уточненного годового объема учебной работы.

7.5. Оплата труда работников, не состоящих в штате Колледжа и привлекаемых к проведению учебных занятий, рассчитывается от установленной величины в размере 2454 рубля в месяц с учетом следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты:

- профессор, доктор наук - 0,20;
- доцент, кандидат наук - 0,15;
- лица, не имеющие ученую степень - 0,10.

7.6. Ставка почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слов «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.7. Оплата труда членов жюри (судей) конкурсов, смотров и соревнований, рецензентов выпускных квалификационных работ, председателей государственной экзаменационной комиссии, а также руководителей практической подготовки обучающихся производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренной для лиц, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися в организации.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников ОГАПОУ  
«Алексеевский колледж»

**Размеры базовых должностных окладов работников образовательных организаций Белгородской области, реализующих программы среднего профессионального образования**

N п/п	Наименование должностей работников образовательных организаций	Размер базового должностного оклада, руб.
<b>1. Педагогический персонал</b>		
1.1.	Преподаватель: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	 9 915 11 532 12 408
1.2.	Педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	 9 979 11 459 12 329
1.3.	Педагог-психолог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	 10 042 11 459 12 329
1.4.	Социальный педагог: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	 10 042 11 459 12 329
1.5.	Мастер производственного обучения: - без квалификационной категории; - имеющий I квалификационную категорию; - имеющий высшую квалификационную категорию	 9 915 11 532 12 408
1.6.	Методист: - без квалификационной категории;	 9 979

	- имеющий I квалификационную категорию;	11 604
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 485
1.7.	Преподаватель - организатор обеспечения безопасности жизнедеятельности:	
	- без квалификационной категории;	10 042
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 604
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 485
1.8.	Руководитель физического воспитания:	
	- без квалификационной категории;	10 042
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 604
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 485
1.9.	Воспитатель:	
	- без квалификационной категории;	9 979
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 604
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 485
1.10.	Педагог-организатор:	
	- без квалификационной категории;	9 979
	- имеющий I квалификационную категорию;	11 604
	- имеющий высшую квалификационную категорию	12 485
<b>2. Административный персонал</b>		
2.1.	Директор	18 221
2.2.	Заместитель директора	16 400
2.3.	Старший мастер:	
	- имеющий среднее профессиональное образование;	13 442
	- имеющий высшее профессиональное образование	14 955
2.4.	Начальник планово-экономического отдела	14 758
2.5.	Руководитель структурного подразделения	12 569
2.6.	Начальник отдела	10 702
2.7.	Заведующий отделением	13 442
2.8.	Заведующий лабораторией (мастерской)	13 442
2.9.	Заведующий учебной частью	11 723
2.10.	Заведующий библиотекой	11 533
2.11.	Заведующий общежитием	9 923



2.12.	Заведующий хозяйством	9 090
2.13.	Заведующий складом	9 090
3. Учебно-вспомогательный персонал		
3.1.	Инженер: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	9 527 9 977 11 149
3.2.	Инженер-электроник (программист): - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	9 251 10 651 12 998
3.3.	Юрисконсульт: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	9 090 9 700 11 149
3.4.	Дежурный по общежитию: - при работе в общежитиях коридорного типа; - при работе в общежитиях секционного типа	9 090 9 264
3.5.	Экономист: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	9 527 9 977 11 149
3.6.	Библиотекарь: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию; - ведущий библиотекарь	9 090 9 263 9 700 11 149
3.7.	Лаборант	9 090
3.8.	Архивариус	9 090
3.9.	Секретарь руководителя	9 090
3.10.	Секретарь учебной части (диспетчер)	10 071
3.11.	Специалист по кадрам	9 892

3.12.	Медицинская сестра: - без квалификационной категории; - имеющая II квалификационную категорию; - имеющая I квалификационную категорию; - имеющая высшую квалификационную категорию	11 274 11 491 12 037 12 589
3.13.	Механик	10 149
3.14.	Специалист по охране труда: - без квалификационной категории; - имеющий II квалификационную категорию; - имеющий I квалификационную категорию	9 527 9 989 11 149
<b>4. Обслуживающий персонал и технические исполнители</b>		
4.1.	Паспортист	9 090
4.2.	Кассир: - при выполнении должностных обязанностей кассира; - при выполнении должностных обязанностей старшего кассира	9 090 9 264
4.3.	Подсобный рабочий	9 090
4.4.	Калькулятор	9 090
4.5.	Водитель автобуса	9 567
4.6.	Водитель автомобиля	9 125
4.7.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений и оборудования	9 090
4.8.	Уборщик территории (дворник)	9 090
4.9.	Уборщик производственных помещений	9 090
4.10.	Уборщик служебных помещений	9 090
4.11.	Гардеробщик	9 090
4.12.	Вахтер	9 090
4.13.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	9 090
4.14.	Слесарь	9 090
4.15.	Слесарь-сантехник	9 090
4.16.	Сантехник	9 090

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников ОГАПОУ  
«Алексеевский колледж»

**Перечень  
гарантированных доплат, устанавливаемых педагогическому  
персоналу и другим категориям работников профессиональных  
образовательных организаций области**

Наименование доплат	Размер доплаты от базового должностного оклада, процент
1. Педагогическому персоналу за заведование учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами, лабораториями	15
2. Педагогическому персоналу за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	15
3. Преподавателям за заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности	до 25
4. Педагогическому персоналу за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 25
5. Работникам организаций, в которых отсутствует должность библиотекаря, за ведение библиотечной работы	10
6. Директорам и педагогическому персоналу организации за ведение опытно-экспериментальной и инновационной работы	15
7. Водителям автомобилей за ремонт и обслуживание 2 и более единиц транспорта	10
8. Водителям автомобилей за классность (за исключением водителей автобусов):	
- 2-го класса	10
- 1-го класса	25
	(с учетом фактически отработанного времени в качестве водителя)

9. Преподавателям за проверку письменных работ (за фактическое количество аудиторных лабораторно-практических часов по учебному плану):	
9.1. По русскому языку, литературе	15
9.2. По математике, иностранному языку, физике, химии, ИВТ, ИТ, ИЗО (рисунок, живопись, дополнительный рисунок), биологии, естествознанию, стенографии, черчению, конструированию, технической механике, техническому черчению, черчению и перспективе, основам черчения, строительному черчению, конструированию и моделированию одежды, инженерной графике, сольфеджио, гармонии, анализу музыкальных произведений, элементарной теории музыки	10
10. Работникам организаций за руководство региональными методическими объединениями	10
11. Руководителям структурных подразделений профессиональных образовательных организаций, созданных приказом регионального органа государственной власти, осуществляющего государственное управление в сфере профессионального образования, выполняющих функции по координации деятельности образовательных организаций	50
12. Сотрудникам структурных подразделений профессиональных образовательных организаций, созданных приказом регионального органа государственной власти, осуществляющего государственное управление в сфере профессионального образования, выполняющих функции по координации деятельности образовательных организаций	30

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено  
печатью на

87 (двадцать семь) листах

Директор

ОГАПОУ «Алексеевский колледж»

О.В. Афанасьева

«10» сентября  
2023г

