



Положение о системе оплаты труда в ГПОАУ ЯО Ярославском педагогическом колледже

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников ГПОАУ ЯО Ярославского педагогического колледжа (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Ярославской области от 17.12.2019 № 903-п «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области и о признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства области», Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Уставом ГПОАУ ЯО Ярославского педагогического колледжа (далее – колледж).

1.2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников колледжа;
- порядок установления размеров окладов (должностных окладов);
- порядок установления размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням;
- размер выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работников колледжа;
- размер выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Положение распространяется на работников колледжа, функционально подчиненного министерству образования Ярославской области.

1.4. Основными целями формирования ФОТ работников колледжа являются:

- повышение мотивации работников к качественному труду;
- создание условий для привлечения в отрасль высококвалифицированных специалистов;
- расширение участия общественности и работников в управлении колледжем.

1.5. Основными задачами формирования ФОТ работников колледжа являются:

- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- обеспечение взаимосвязи между качеством педагогического труда и доходом педагога;

- создание стимулов к повышению профессионального уровня педагогов;
- привлечение в колледж молодых кадров;
- институционализация участия гражданских институтов в материальном стимулировании работников колледжа.

1.6. Формирование ФОТ работников колледжа базируется на следующих основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативно правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников колледжа;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работника, качества и результатов труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.

1.7. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год.

1.8. Колледж, руководствуясь Методикой расчета должностных окладов работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений, утверждаемой постановлением Правительства области, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников.

1.9. Колледж утверждает штатное расписание на начало учебного и финансового года и представляет его в министерство образования Ярославской области.

1.10. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются директором колледжа по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.11. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание колледжа. Указанные должности должны соответствовать уставным целям колледжа.

2. Формирование ФОТ колледжа

2.1. ФОТ колледжа включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. В Положении используются следующие термины:

Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) – минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый (-ая) для расчета должностного оклада.

Повышающий коэффициент – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) – базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством. Виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым законодательством.

Выплаты стимулирующего характера – выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, особые условия работы, выплаты за дополнительную работу, а также прочие выплаты стимулирующего характера (премии, вознаграждения, иные выплаты).

Выплаты социального характера – выплаты, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

3. Порядок установления должностных окладов

3.1. Должностные оклады устанавливаются в соответствии с действующим постановлением Правительства области «Об оплате труда работников государственных автономных, бюджетных и казенных учреждений отрасли образования Ярославской области».

Размер базового оклада для категории работников «педагогические работники государственных учреждений дополнительного образования детей (структурных подразделений, реализующих дополнительные общеобразовательные программы)» составляет 9077 рублей.

Размер базового оклада для категории работников «педагогические работники государственных учреждений, реализующих программу среднего профессионального образования» составляет 5908 рублей.

Размер базового оклада для остальных категорий работников государственных учреждений составляет 5540 рублей.

3.2. Педагогическим и руководящим работникам, в случае признания колледжа высокоэффективным учреждением по результатам эффективности деятельности в соответствии с критериями, установленными приказом департамент образования Ярославской области, устанавливается коэффициент повышения должностных окладов в размере 15%.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера колледжа и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности, не превышающей 8.

3.4. При приеме на работу на педагогическую должность устанавливается к должностному окладу коэффициент 0,2 на срок 2 (два года):

- выпускникам государственных учреждений среднего профессионального или высшего образования, другим лицам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет;

- лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за 3 (три) года обучения;

- лицам, обучающимся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшим промежуточную аттестацию не менее чем за 2 (два) года обучения.

3.5. Педагогическим работникам государственных учреждений Ярославской области, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы по специальности менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования в течение 5 (пяти) лет устанавливается коэффициент повышения должностных окладов в размере 30%.

Выплата повышенного должностного оклада педагогическому работнику прекращается при достижении педагогического стажа 5 (пять) лет, за исключением срока осуществления педагогической деятельности:

- по основным общеобразовательным программам - лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям

подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за 3 (три) года обучения;

- по дополнительным общеобразовательным программам - лицами, обучающимися по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшими промежуточную аттестацию не менее чем за 2 (два) года обучения.

3.6. Месячная заработная плата работников колледжа, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4. Порядок и размер установления доплат

4.1. Доплаты работникам колледжа устанавливаются с целью повышения материальной заинтересованности работников в выполнении как основных, так и дополнительных функциональных обязанностей, а также ответственности за результаты труда.

Размер доплат устанавливается директором колледжа индивидуально по каждому работнику в процентном отношении к должностному окладу работника или в абсолютной величине.

4.2. Доплаты устанавливаются за:

- условия труда, отклоняющиеся от нормальных (компенсационные выплаты);
- дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника, в том числе осуществление функций руководителя группы, проверку тетрадей, заведование учебными лабораториями, кабинетами, залами и т.д., руководство цикловыми методическими комиссиями и методическими объединениями и т.д.;
- за совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

4.3. Компенсационные выплаты:

№ п/п	Перечень условий для повышения базовых окладов (ставок заработной платы), а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок, а также наименование документов, в соответствии с которыми установлены указанные выплаты.
1.	За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки, в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
2.	За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
3.	За работу в неблагоприятных условиях труда	до 12%, $K=0,12$
4.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство)	5 000,00 руб., в соответствии с постановлением Правительства Ярославской области от 24.04.2020 № 381-п (в ред. от 25.08.2021)

4.4. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогического работника колледжа:

№	Размер выплат
---	---------------

п/п	Перечень выплат	(% к должностному окладу)
1.	<p>Выплаты за осуществление функций руководителя учебной группы при наполняемости группы студентов очной формы обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 13-25 человек - до 13 человек; <p>Выплаты за осуществление функций куратора учебной группы студентов заочной формы обучения;</p> <p>Выплаты за осуществление функций руководителя учебной группы студентов очной формы обучения в 1 семестре 1 курса и во 2 семестре выпускного курса</p> <p>Выплаты за осуществление функций куратора учебной группы студентов заочной формы обучения в 1 семестре 1 курса и во 2 семестре выпускного курса</p>	<p>до 15</p> <p>до 10</p> <p>до 6</p> <p>до 20</p> <p>до 9</p>
2.	<p>Выплаты за проверку письменных работ студентов по следующим учебным предметам, дисциплинам, курсам (пропорционально размеру педагогической нагрузки по данным учебным предметам, дисциплинам, курсам):</p> <ul style="list-style-type: none"> - русский язык, литература, математика общеобразовательного цикла; - русский язык и культура профессиональной коммуникации педагога, математика в профессиональной деятельности, математика в профессиональной деятельности учителя, математические методы решения профессиональных задач общепрофессионального цикла; - теоретические основы начального курса математики с методикой преподавания, математика с методикой преподавания профессионального цикла; - иностранный язык общеобразовательного цикла; иностраннй язык, иностраннй язык в профессиональной деятельности общего гуманитарного и социально-экономического, социально-гуманитарного циклов; - русский язык с методикой преподавания профессионального цикла 	<p>до 10</p> <p>до 10</p> <p>до 10</p> <p>до 10</p>
3.	Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями, залами и т.д.	до 15
4.	Выплаты за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию студентов очной формы обучения	до 20
5.	Выплаты за осуществление руководства цикловыми методическими комиссиями и методическими объединениями	до 20
6.	Выплаты за осуществление руководства научно-практическим объединением студентов	до 20
7.	<p>Иные выплаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наставникам вновь пришедших преподавателей на 1 семестр; - менеджерам модуля 	<p>до 20</p> <p>до 20</p>

Примечание:

- иные выплаты устанавливаются приказом строго индивидуально на конкретный срок.

4.5. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника колледжа:

- увеличение объема работ – до 200%;
- организационная работа в инновационных проектах – до 45%;
- постановочные работы областных мероприятий – до 40%;
- организация работы по охране труда – 10%;
- организация работы по делам ГО и ЧС – до 20%;
- ведение персонализированного учета – до 50%;
- организация сотрудничества с социальными партнерами – 10%;
- организация работы по технике безопасности – 10%;
- организация работы по аттестации педагогических и руководящих работников – до 20%;
- заведование оборудованным учебным кабинетом – до 15%;
- работа в комиссии по социальным вопросам – 10%;
- руководство методическими объединениями – до 20%;
- работа с техническими средствами – до 50%;
- ведение делопроизводства – до 50%;
- погрузочно-разгрузочные работы – до 200%;
- техническое обслуживание (профилактические работы по ремонту и подготовке к техосмотру) автотранспортного средства – до 100%;
- ремонт сценических костюмов – до 200 %;
- работа с электронной почтой – до 20%;
- работа с пультом пожарной безопасности учреждения – до 50%.

4.6. Почасовая оплата труда:

Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате:

- за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 (двух) месяцев;
- за часы педагогической работы, отработанные преподавателями при работе с обучающимися заочной формы обучения и обучающимися, находящимися на длительном лечении в медицинской организации, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за педагогическую работу специалистов, привлекаемых для педагогической работы.

Оплата труда преподавателей профессиональных образовательных организаций за часы учебных занятий, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, а также выполненные при замещении временно отсутствовавших по болезни и другим причинам педагогических работников, производится дополнительно по часовым ставкам, исчисленным путем деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) на 72 часа. Оплата производится только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки ежемесячно или в конце учебного года.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам часовой оплаты труда, предусмотренной для лиц, проводящих учебные занятия со студентами.

4.7. При проведении педагогической работы сверх часов учебной нагрузки оплата осуществляется за фактически осуществлённые работы, но не более следующих нормативов:

- проведение устного экзамена – до 0,25 ак. часа на 1 обучающегося;
- проведение письменного экзамена – до 4 ак. часов на 1 учебную группу;
- проведение экзамена (квалификационного) – до 0,5 ак. часа на 1 обучающегося;
- работа в государственной экзаменационной комиссии – до 0,5 ак. часа на 1 обучающегося;
- рецензирование выпускных квалификационных работ – 3 ак. часа на обучающегося;

- руководство деятельностью студентов по выполнению индивидуальных проектов – 2 ак. часа на 1 проект;
- проверка домашних контрольных работ (заочное отделение) – 0,25 часа на 1 обучающегося.

5. Порядок установления выплат стимулирующего характера

5.1. Определение выплат стимулирующего характера производится в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГПОАУ ЯО Ярославского педагогического колледжа согласно приложению 1 к настоящему Положению.

5.2. Установление выплат стимулирующего характера, не связанных с результативностью труда, не допускается.

5.3. Стимулирующая часть ФОТ включает в себя:

- выплаты, предусмотренные действующей системой оплаты труда в Ярославской области;
- выплаты стимулирующего характера по результатам труда;
- премии за качество работы в квартале, полугодии, году;
- разовые премии.

6. Порядок установления выплат социального характера

6.1. Кроме вышеперечисленных выплат, колледж вправе осуществлять выплаты социального характера, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.

6.2. Социальные выплаты производятся из экономии ФОТ колледжа, а именно:

- оказание материальной помощи;
- единовременные поощрительные выплаты к юбилейным (начиная с 50 лет, через каждые 5 лет) и праздничным датам, в связи с уходом на пенсию.

6.3. Материальная помощь работникам колледжа может быть оказана в следующих случаях:

- в связи с уходом работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с длительной болезнью работника и необходимостью приобретения лекарств или оплаты медицинских услуг;
- в связи со смертью работника или его близкого родственника (родителей, детей, супруга);
- в связи с постигшим работника стихийным бедствием, пожаром, увечьем, несчастным случаем и другими непредвиденными ситуациями.

Настоящее Положение рассмотрено на общем собрании работников колледжа.
Протокол от 12 марта 2024 года № 1.

**Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам
ГПОАУ ЯО Ярославского педагогического колледжа**

1. Общие положения

1.1. Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГПОАУ ЯО Ярославского педагогического колледжа устанавливает порядок, перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера (далее – выплаты) работникам ГПОАУ ЯО Ярославского педагогического колледжа (далее – колледж).

1.2. Выплаты устанавливаются в целях повышения мотивации работников колледжа к качественному результативному труду и развития их творческой активности и инициативы.

1.3. Выплаты могут устанавливаться в виде стимулирующих надбавок, вознаграждений и премий и осуществляются в пределах ФОТ колледжа.

1.4. Выплаты в виде стимулирующих надбавок устанавливаются за качество работы в учебном году.

1.5. Вознаграждения и премии устанавливаются за качество работы в квартале, полугодии, году, а также могут осуществляться разовые вознаграждения и премии.

1.6. Выплаты в виде стимулирующих надбавок работникам колледжа производятся на основании приказа директора колледжа в соответствии с решением комиссии по установлению дополнительных выплат работникам.

1.7. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет:

- стимулирующей части ФОТ, которая составляет 20% от общего ФОТ;
- экономии ФОТ.

1.8. Дифференциация работников по категориям «административный персонал», «педагогические работники» «учебно-вспомогательный персонал», «обслуживающий персонал» осуществляется в соответствии со штатным расписанием.

2. Порядок и размер назначения выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера для административного персонала:

- отсутствие обоснованных жалоб на работу колледжа – до 100%;
- наличие у колледжа статуса экспериментальной площадки различного уровня – до 30%;
- участие колледжа в мероприятиях различного уровня – до 100%;
- высокий уровень квалификации педагогического коллектива – до 20%;
- отсутствие травматизма в колледже – до 50%;
- отсутствие рекламации по итогам аккредитации колледжа – до 20%;
- наличие органа государственно-общественного управления – до 20%;
- наличие практики публичных докладов о результатах деятельности колледжа – до 20%;
- выполнение особо важных заданий (реализация национальных проектов, проектная деятельность и др.) – до 50%;
- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей – до 100%;
- интенсивность труда – до 100%.

2.2. Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников:

- высокая результативность образовательного процесса – до 100 %;

- подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов различного уровня – до 100% (подготовка призеров областных конкурсов до 40%, подготовка призеров российских до 60% и международных конкурсов – 60%);

- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, участие в исследовательской деятельности, использование в своей деятельности передового опыта (при наличии документального подтверждения) – до 100%;

- разработка и апробация авторской образовательной программы – до 100 %;

- качественная подготовка и проведение мероприятий городского, областного и других уровней – до 100%;

- наставничество – до 50 %;

- представление опыта на районном, городском, областном и федеральном уровнях – до 100%.

- выступления на семинарах, конференциях, педсоветах, методических объединениях – до 30% (на педагогических советах – 10%, на семинарах (методических объединениях) – 10%, на конференциях – 10%);

- осуществление руководства проблемными, творческими группами – до 100%;

- обобщение передового педагогического опыта – до 50 %;

- участие в мероприятиях различного уровня – до 100%;

- наличие публикаций – до 30%;

- выпуск методической продукции – до 40%;

- отсутствие обоснованных жалоб обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и их решения – до 100%;

- высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка) – до 100%;

- участие в организации областных мероприятий, не предусмотренных в индивидуальном плане работника – до 50 % (до 5 мероприятий - 25%, свыше 5 мероприятий – 50%);

- работа с особым контингентом обучающихся (одаренные, асоциальные, дети-инвалиды) – до 100%;

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей – до 100%.

2.3. Выплаты стимулирующего характера для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей – до 100%;

- высокий уровень исполнительской дисциплины – до 100%;

- отсутствие обоснованных жалоб – до 100%;

- безаварийная работа автотранспортного средства – до 200 % за одну единицу;

- интенсивность труда – до 100%.

2.4. Единовременное премирование (вознаграждение) отличившихся работников колледжа может осуществляться:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год);

- за безупречную продолжительную трудовую деятельность (15, 20, 25 лет и более);

- в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками;

- за проведение разовых мероприятий в масштабах колледжа;

- за качественную реализацию образовательных программ;

- за качественную и своевременную подготовку колледжа к новому учебному году;

- за проведение внеочередных инвентаризаций и переоценок по распоряжению вышестоящих организаций;

- за своевременную и качественную отчетность и предоставление различного вида информации в вышестоящие организации;

- за разработку и осуществление мероприятий по усилению и обеспечению мер по сохранности товароматериальных ценностей и денежных средств;

- за разработку и осуществление мероприятий по усилению и обеспечению мер противопожарной безопасности;

- за срочность выполняемых работ;

- за разработку локальных актов;

- за обеспечение выполнения образовательных и целевых программ.

2.5. Размер выплаты стимулирующего характера для категорий работников, с которыми заключен трудовой договор на основе введения показателей и критериев оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, в виде стимулирующей надбавки за эффективную деятельность определяется в твердой денежной сумме в соответствии с разделом 4 настоящего положения.

2.6. Размер стимулирующих выплат в виде вознаграждений и премий определяется с учетом качества, объема и значимости проведенной работы, результатов работы, а также итогового показателя эффективности на каждого работника за отчетный период.

3. Выплаты, предусмотренные действующей системой труда в Ярославской области

№ п/п	Категория работников	Размер надбавок от должностного оклада
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации (медали, почетные звания, нагрудные знаки) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности <*>	10%
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации	15%
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения	20%
4.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ученую степень: -кандидата наук; -доктора наук. В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки по основной должности. В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки.	3000 руб. 7000 руб.
5.	Педагогические работники, которым назначаются ежемесячные вознаграждения за выполнение функций классного руководителя	размер ежемесячного вознаграждения определяется настоящим Положением
6.	Педагогические работники, выполняющие дополнительные виды работ (классное руководство, проверка тетрадей, заведование оборудованными учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими и иные виды работ)	размер выплат определяется настоящим Положением

7.	Педагогические работники, выполняющие обязанности наставника	размер выплат определяется настоящим Положением
8.	Педагогические работники, которым установлены квалификационные категории "педагог-методист", "педагог-наставник" при условии выполнения дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью	20 %

<*> При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников нескольких ведомственных наград, предусмотренных пунктом 1, надбавка к должностному окладу устанавливается по одному основанию.

При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1 и 2, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 2.

При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается по основанию, предусмотренному пунктом 3.

Примечания:

Выплата ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя предусмотрена педагогическим работникам колледжа в размере не более 1000 рублей за классное руководство учебной группе с предельной наполняемостью 25 человек из расчета 40 рублей за каждого обучающегося.

Выплата ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя предусмотрена педагогическим работникам колледжа в размере не более 1000 рублей за классное руководство учебной группе с наполняемостью, установленной санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами, из расчета:

67 рублей за каждого обучающегося в колледже в учебной группе с предельной наполняемостью 15 человек.

Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются директором колледжа по соглашению сторон.

4. Порядок назначения стимулирующей надбавки за эффективную деятельность

4.1. Комиссией по оценке эффективности деятельности работников ГПОАУ ЯО Ярославского педагогического колледжа (далее – Комиссия) проводится оценка эффективности деятельности работника в соответствии с Положением о комиссии по оценке эффективности деятельности работников ГПОАУ ЯО Ярославского педагогического колледжа и определяется итоговый показатель эффективности деятельности работников колледжа.

4.2. Протокол заседания Комиссии передается в течение 7 календарных дней в бухгалтерию колледжа для определения конкретного денежного выражения стоимости баллов и оформления акта о денежном выражении стоимости баллов, подписываемым главным бухгалтером.

4.3. Акт о денежном выражении стоимости баллов служит основанием для издания приказа директора колледжа об установлении стоимости балла за эффективную деятельность.

4.4. На основании приказа директора колледжа об установлении стоимости балла за эффективную деятельность комиссией по установлению дополнительных выплат работникам принимается решение по установлению стимулирующей надбавки за эффективную деятельность, которое оформляется протоколом.

4.5. Выплата стимулирующей надбавки за эффективную деятельность работникам колледжа производится на основании приказа директора колледжа.

4.6. Работнику, заключившему трудовой договор о работе по совместительству на основании итоговых показателей эффективности деятельности работников может быть выплачена разовая премия при соблюдении следующих условий в совокупности:

4.6.1. Своевременное представление отчета по эффективности деятельности с фиксацией полученных результатов в Комиссию через руководителя структурного подразделения или заместителя директора по направлению деятельности не позднее 14 календарных дней до окончания трудового договора или учебного года;

4.6.2. Наличие экономии ФОТ.

4.7. Работнику, которому поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по должности преподавателя за дополнительную плату (совмещение должностей), может быть выплачена стимулирующая надбавка за эффективную деятельность при условии установления педагогической нагрузки в количестве 9 (девяти) и более часов в неделю.

4.8. В случае перевода работника на другую должность стимулирующая надбавка за эффективную деятельность или результаты эффективности его деятельности по итогам учебного года (по предшествующей должности) учитываются на соответствующий период (до одного учебного года).

4.9. В случае увольнения, повторного трудоустройства и периода работы в колледже не менее 6 (шести) месяцев с начала очередного учебного года работнику может быть назначена стимулирующая надбавка за эффективную деятельность.

Комиссия вправе учитывать результаты самооценки повторно трудоустроенных в колледж при соблюдении следующих условий (в совокупности):

1) направление работником при увольнении в комиссию результатов самооценки эффективности деятельности;

2) с даты увольнения работника из колледжа прошло не более 3 (трех) месяцев.