

Утвержден
приказом директора ГБПОУ СО
«Самарский многопрофильный
колледж им. Бартенева В.В»

Согласованно
Советом учреждения
Протокол

№ 26-а от «25» марта 2021г

№ 1 от «24» марта 2021г.

Р. О. Варданян



Положение

о порядке оплаты труда, премировании и социальной защите работников Учреждения

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников ГБПОУ СО «Самарский многопрофильный колледж им. Бартенева В.В»
2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки и утверждении методик расчёта норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 09.10.2019 № 865-р «О внесении изменения в распоряжение министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 № 486 «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качества работы», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008г. № 216Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 248Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 247Н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных

должностей руководителей, специалистов и служащих», постановлением Правительства Самарской области от 23.06.2010 г. №299 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008 г. №431«Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)», Распоряжения от 28.03.2011 г. №163-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности», постановлением Правительства Самарской области от 21.03.2013 №107 « О повышении заработной платы отдельным категориям работников образовательных учреждений и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 г № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», постановлением Правительства Самарской области от 30.10.2013 г № 582 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», распоряжением Министерства образования и науки Самарской области от 05.07.2017 г № 486-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы, постановление Правительства Самарской области от 22.02.2018 г № 95 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области».

3. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.
4. Минимальный размер оплаты труда, установленный законом, обеспечивается за счёт средств бюджета.

5. Месячная заработная плата работников колледжа, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

II. Формирование фонда оплаты труда

1. Формирование фонда оплаты труда (далее ФОТ) работников учреждения осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования на одного обучающегося.

2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой, специальной (компенсационной) и стимулирующей частей.

Структура ФОТ по колледжу распространяется на фонд оплаты труда работников общежития.

3. При наличии временных вакансий в штатном расписании учреждения сложившаяся временная экономия денежных средств может быть перераспределена из базовой части ФОТ в специальную (компенсационную).

4. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за месяц, квартал, год, вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи и иных поощрительных выплат.

5. Средства, поступающие от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи.

Порядок и условия распределения средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на выплаты стимулирующего характера и оказание материальной помощи, устанавливается в соответствии с «Положением о распределении специальных и стимулирующих выплат» работников ГБПОУ СО «Самарский многопрофильный колледж им. Бартенева В.В». Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказание материальной помощи директору из средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, устанавливается по согласованию с министерством образования и науки Самарской области и «Положением о распределении специальных и стимулирующих выплат» работников ГБПОУ СО «Самарский многопрофильный колледж им. Бартенева В.В»

III. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки

1. Должностной оклад преподавателям выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (720 часов в год), должностные оклады мастера производственного обучения, педагога-психолога, социального педагога, педагога -организатора, руководителя физического воспитания, преподавателя-организатора ОБЖ устанавливается - за 36 часов в неделю, старшего воспитателя- 30 часов в неделю, воспитателей - 36 часов в неделю, педагога дополнительного образования - 18 часов в неделю.

2. Продолжительность работы других работников составляет 40 часов в неделю.

3. В соответствии со ст. 104 ТК работникам колледжа, которым не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (сторож, вахтер, дежурный по общежитию, повар, кухонный рабочий) устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период- месяц.

4. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно должностному окладу в одинарном размере.

5. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшилась, по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

> заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

> заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой;

> заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была, ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

6. Должностной оклад преподавателю - организатору основ безопасности жизнедеятельности и руководителю физического воспитания устанавливается с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 360 часов в год.

7. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов.

8. Объем учебной нагрузки преподавателям устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий. Право распределять учебную нагрузку предоставляется директору.

8. Преподавательская работа преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности, руководителя физического воспитания, сверх установленных 360 часов на год, а также преподавательская работа

руководящих и других работников колледжа без занятия штатной должности в учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

9. Объем преподавательской работы руководящих работников, который они могут выполнять в колледже помимо основной работы за дополнительную плату, не должен превышать 360 часов в год.

10. В исключительных случаях, когда по предмету остается незначительное количество нераспределенных часов и не предоставляется возможным на этот объем работы найти преподавателя, директор колледжа может установить работникам учебную нагрузку выше установленных норм.

11. Преподавательская работа руководящих и других работников помимо основной работы в колледже без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время.

IV. Формирование заработной платы и порядок её исчисления

1. Заработная плата работника учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

2. Должностные оклады работников устанавливаются Правительством Самарской области, в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

3. Средняя месячная заработная плата преподавателям колледжа определяется путем умножения ставки заработной платы на установленный им объем годовой учебной нагрузки и деления полученного производства на 10.

4. Тарификация преподавателей производится один раз в год (на начало учебного года).

5. Устанавливаемая при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно в течение всего учебного года, а так же за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

6. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы в период каникул, оплата за это время не производится.

7. Вновь принятым в течение учебного года преподавателям педагогическая нагрузка устанавливается из часов, отнесённых в вакансию, на период со дня приёма на работу и до 30 июня текущего года. Установление педагогической нагрузки производится приказом по колледжу.

8. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- > за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшиеся не свыше 2-х месяцев;
- > за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций и учреждений (в т.ч. работников органов управления образования, методических служб), привлекаемых для педагогической работы в колледже;
- > за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

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

10. В случаях привлечения к преподавательской работе высококвалифицированных специалистов (вузов, науки и др.) директор может применять условия почасовой оплаты, установление с учетом ученой степени кандидата или доктора наук, либо ученого звания профессора или доцента, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 21.01.1993 № 7.

11. На работников колледжа, выполняющих трудовую функцию дистанционно, в том числе работников, занятых в режиме дистанционного обучения (проведение различных видов учебных и практических занятий, практик, организация самостоятельной работы обучающихся, проведение консультаций, текущий контроль успеваемости, проведение промежуточной и итоговой аттестации) распространяется общий порядок оплаты труда.

V. Специальные (компенсационные) выплаты

1. К специальным (компенсационным) выплатам относятся:

- > доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
- > доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- > доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- > доплата за совмещение профессий (должностей);
- > доплата педагогическим работникам за классное руководство, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, учебными мастерскими и т.д.) и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- > доплата за выполнение работ различной квалификации;
- > доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- > доплата за работу в ночное время;

- > доплата за сверхурочную работу;
- > надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;
- > надбавка за работу в коррекционных группах обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в т. ч. с задержкой психического развития).
- > надбавка за наставничество;
- > прочие выплаты согласно действующему законодательству.

2. В колледже устанавливаются следующие специальные (обязательные) ежемесячные выплаты:

- > за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки должностного оклада за каждый час работы в период с 10 часов вечера до 6 часов утра;
- > за работу с вредными условиями и (или) опасными и иными условиями труда в размере 4 % от должностного оклада;
- > надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования в размере 10% от должностного оклада;
- > за работу в коррекционных группах обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в т. ч. с задержкой психического развития) в размере 20% от должностного оклада;
- > за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями:

- **за классное руководство** - оплата на основании листа самоанализа сотрудника, согласно критериям оценки деятельности классного руководителя по бальной системе за фактически отработанное время:

Основание выплат	Критерии	Кол-во баллов
1. Ведение документации:	1.1. Наличие плана воспитательной работы на учебный год.	1
	1.2. Исполнение плана воспитательной работы (каждый месяц)	2
	1.3. Подготовка журналов учета теоретического обучения, своевременное оформление студенческих билетов, зачетных книжек	1
2. Забота о внешнем виде обучающихся.	2.1. Опрятный внешний вид обучающихся	1
	2.2. Отсутствие верхней одежды у обучающихся занятиях (осенне-зимне-весенний период)	1

<p>3. Организация системной работы с коллективом.</p>	<p>3.1.Проведение классных часов и внеклассных мероприятий: – Классный час проводится не реже 1 раза в две недели.(Проведение мероприятия, пропагандирующего здоровый образ жизни , ППДД и т.д.) – Посещение внеурочных занятий студентами (предметные кружки, творческие кружки, технические кружки, секции, волонтерство)</p> <p>3.2.Посещаемость занятий обучающимися: - Посещаемость занятий 100% - Посещаемость занятий более 50% от списочного состава - Сдача отчета по посещаемости студентов еженедельно - Наличие отчета и принятых мер о проделанной работе с не посещающими занятия студентами.</p> <p>3.3. Успеваемость обучающихся: - Отсутствие неуспевающих - Содействие ликвидации академической задолженности - Ведение сводной ведомости успеваемости студентов</p> <p>3.4. Соблюдение санитарного состояния кабинета ежедневно в конце учебного процесса</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>5</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>5</p> <p>3</p> <p>1</p> <p>1</p>
<p>4. Региональный центр Трудовых ресурсов</p>	<p>4.1.Организация регистрации студентов в АИС Трудовые ресурсы 4.2.Обновление данных в системе АИС 4.3.Организация встреч студентов –выпускников с работодателями</p>	<p>2</p> <p>2</p> <p>3</p>
<p>5. Активность участия группы в мероприятиях общественного значения (колледж/ вне колледжа)</p>	<p>Количество участников 5.1. Принимают участие 5.2. Не принимают</p>	<p>1</p> <p>0</p>
<p>6. Положительная динамика состояния психологического климата, уровень воспитанности обучающихся.</p>	<p>6.1.Снижение использования обучающимися ненормативной лексики 6.2.Повышение культуры общения в коллективе, сохранность гос. имущества 6.3.Отсутствие нарушений Устава колледжа и правил внутреннего распорядка обучающимися</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p>
<p>7. Взаимодействие с родителями, законными представителями и обучающимися по вопросам воспитания, обучения, соблюдения прав обучающихся, посещаемости и успеваемости</p>	<p>7.1.Индивидуальные беседы с обучающимися 7.2.Работа с родителями (законными представителями) обучающихся</p>	<p>1</p> <p>1</p>

8. Обеспечение сохранности контингента	8.1. Отсутствие отчисленных обучающихся	2
	8.2. Отчисление обучающихся по уважительной причине (перевод в другое учебное заведение, переезд в другой город, по семейным обстоятельствам)	1
	8.3. Отчисление без уважительной причины (по инициативе студента)	0
Максимальное количество баллов		✓ 43

Месячный фонд за классное руководство утверждается приказом директора;
- за заведование учебными кабинетами (спортивным комплексом), учебными мастерскими – оплата на основании листа самоанализа сотрудника, согласно критериям оценки деятельности заведующего учебным кабинетом (спортивным комплексом), учебной мастерской по бальной системе за фактически отработанное время.

Основание выплат	Критерии	Количество баллов
1. Наличие планирующей и учебной документации и использование её в работе	1.1. План работы учебного кабинета/учебной мастерской	1
	1.2. Паспорт учебного кабинета/ учебной мастерской	1
2. Оформление учебного кабинета/ учебной мастерской (содержание материалов, стендов, соответствие их дисциплине)	2.1 Наличие информационного стенда (план работы учебной мастерской/кабинета на учебный год, паспорт учебной мастерской/кабинета, правила поведения студентов в учебной мастерской, лаборатории, кабинета)	1
	2.2 Наличие (приобретено) и использование на занятиях стендов (по дисциплине)	2
	2.3 Изготовлены за месяц стенды, наглядные пособия на занятиях стендов (по дисциплине)	3
3. Учебно – методический комплекс	3.1 Наличие комплекта рабочих программ на текущий учебный год.	1
	3.2 Наличие планов или лекций уроков	2
	3.3 Наличие методических рекомендации к самостоятельной работе студентов	1
	3.4 Наличие Методических рекомендаций к лабораторно-практическим занятиям	1
	3.5 Наличие контрольно-оценочных средств	2
	3.6 Наличие и использование ЭОР	1
4. Ведение текущей документации (журналы, зачетные книжки, экзаменационная ведомость)	4.1 Наличие замечаний	-3
	4.2 Отсутствие замечаний	2

5. Состояние помещения учебной мастерской/кабинета	5.1 Соответствие санитарно-гигиеническим требованиям	1
	5.2 Контроль за сохранностью мебели и оборудования в учебной мастерской/кабинете	1
6. Организация внеурочной работы на базе учебного кабинета/учебной мастерской	Проведение мероприятий со студентами во внеурочное время	3
Максимальное количество баллов		23

Основание выплат	Критерии	Количество баллов
1. Наличие планирующей и учебной документации и использование её в работе	1.1 План работы спортивного комплекса	1
	1.2 Паспорт спортивного комплекса	1
3. Оснащение спортивного комплекса (спортивный инвентарь)	2.1. Наличие и использование на занятиях	1
	2.2. Ремонт (изготовлено) используется на занятиях	2
	2.3. Приобретено и используется	2
3. Учебно – методический комплекс	3.1 Наличие комплекта рабочих программ на текущий учебный год.	1
	3.2 Наличие планов или лекций уроков	2
	3.3 Наличие методических рекомендации к самостоятельной работе студентов	1
	3.4 Наличие методических рекомендаций к лабораторно-практическим занятиям	1
	3.6 Наличие контрольно-оценочных средств	2
	3.6 Наличие и использование ЭОР	1
4. Ведение текущей документации (журналы, зачетные книжки, экзаменационная ведомость)	4.1 Наличие замечаний	-3
	4.2 Отсутствие замечаний	2
5. Комплектация и использование оборудования	5.1. Ремонт оборудования, приспособлений, рабочих мест для обучения	1
	5.2. Сохранность Оборудования	1
6. Организация внеурочной работы на базе спортивного комплекса	Проведение мероприятий со студентами во внеурочное время	3
Максимальное количество баллов		23

- Месячный фонд за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими утверждается приказом директора;

Листы самоанализа сдаются сотрудниками в комиссию по распределению доплат за кураторство учебных групп, за заведование

учебными кабинетами (спортивным комплексом), учебными мастерскими до 25 числа каждого месяца.

Комиссия рассматривает листы самоанализа, выносит решение по каждому сотруднику и до 27 числа каждого месяца председатель комиссии формирует заключение об итогах заседания комиссии по результатам выплат в баллах.

До 30 числа каждого месяца издается приказ, в котором назначаются доплаты за кураторство учебных групп, за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими в денежном выражении за месяц.

- за руководство методическими объединениями -10% от должностного оклада;
- за наставничество - 10% от должностного оклада;
- за работу в нерабочие, праздничные или выходные дни согласно действующему законодательству.

3. Специальные (компенсационные) выплаты за сверхурочную работу, совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за выполнение работ различной квалификации устанавливается по согласованию сторон трудового договора в зависимости от продолжительности деятельности работника в вышеуказанных условиях.

4. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности), или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Работникам, которые наряду со своей основной работой выполняют дополнительные объемы работ по той же профессии (должности), производится доплата за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ.

5. Выплаты специального (компенсационного) характера начисляются на должностной оклад без учета доплат и надбавок.

VI. Виды стимулирующих выплат

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

2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- > Надбавка за эффективность (качество) работы директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру.

Надбавка заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливается приказом директора ежеквартально в процентах к стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с критериями, изложенными в «Положении о распределении специальных и стимулирующих выплат».

> Надбавка за интенсивность и напряжённость работы.

Надбавки директору за эффективность (качество) работы, за интенсивность и напряжённость работы устанавливаются Министерством образования и науки Самарской области;

> Ежемесячная надбавка за выслугу лет;

> Ежемесячная надбавка за результативность и качество работы работникам колледжа (кроме директора, его заместителей, гл. бухгалтера) по итогам результативности и качества работы (эффективности труда);

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии «Положением о распределении специальных и стимулирующих выплат», на основе «Перечня критериев распределения стимулирующих выплат» работникам ГБПОУ СО «Самарский многопрофильный колледж им. Бартенева В.В» за результативность и качество работы (эффективность труда);

> Премия, устанавливаемая работникам колледжа за выполнение особо важных или срочных работ, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, в связи с юбилейными и праздничными датами. Премия в связи с юбилейными и праздничными датами выплачивается из внебюджетных средств.

3. На выплату премий, надбавок за интенсивность и напряжённость работы сотрудникам колледжа (кроме директора) направляются средства, высвободившиеся в результате экономии фонда оплаты труда.

Возникшая экономия фонда оплаты труда может быть использована на выплату материальной помощи и иных поощрительных выплат работникам колледжа, условия установления которых определены «Положением о распределении специальных и стимулирующих выплат».

VII. Прочие выплаты

1. В целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями всем педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата в сумме 100 рублей.

2. Молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждение, являющееся основным местом его работы, в течение года после окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету производится ежемесячная денежная выплата в размере 5000,00 руб.

3. Педагогическим работникам производится ежемесячная денежная выплата в размере 1500 рублей на ставку заработной платы.

VII. Изменение размеров оплаты труда.

1. Изменение размеров оплаты труда (должностных окладов) а также установленные отдельных специальных (компенсационных) выплат осуществляется:

> при увеличении стажа педагогической работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера должностного оклада;

> при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

> при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

> при присвоении Почётного звания - со дня представления соответствующего документа;

> при присуждении учёной степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

> при увеличении объёма работ - со дня возложения на работника дополнительных объёмов, определённых приказом по колледжу.

2. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

VIII. Порядок определения уровня образования

1. Уровень образования педагогических работников при установлении им должностного оклада определяется на основе соответствующих документов об образовании.

2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании должностной оклад устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

3. Работникам, имеющим диплом государственного образца «бакалавра», СПО, «специалиста», «магистра», устанавливается должностной оклад, предусмотренный для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

4. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающими достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии колледжа может быть установлен тот же должностной оклад, что и лицам, имеющим соответствующий стаж и образование.

IX. Порядок определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

2. Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, содержащих данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

3. Стаж педагогической работы может быть также установлен на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых удостоверяются в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

4. В стаж педагогической работы засчитываются:

> Педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно Перечню (приложения № 1 к рекомендациям Минобразования России «О порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений» от 16.01.2001г. № 20-58-196/20-5/7).

> Время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах РФ, обучение в учреждениях высшего и среднего профессионального образования (в порядке, предусмотренном приложении №2 к рекомендациям Минобразования России «О порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений» от 16.01.2001 г. № 20-50-196/20-5/7).

