

с 01.10.2020

-СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома работников

*Исайкина* Н.А.Исайкина

«30» 09 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

В.С.Зайцев

09 2020 г.



*приказ № 189-ОСН*

Положение  
о компенсационных выплатах работникам  
ГПОУ ТО «Узловский машиностроительный колледж»

1. Настоящее Положение о компенсационных выплатах работников (далее – Положение) ГПОУ ТО «Узловский машиностроительный колледж» (далее - колледж) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на основании постановления правительства Тульской области от 23.05.2014 № 263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» (в ред. Постановления правительства Тульской области от 27.11.2017 N 571), рекомендаций по установлению выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность (письмо министерства образования Тульской области № 16-01-15/981 от 04.02.2016).

2. Работникам колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее по тексту - выплаты):

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, разделении рабочего дня на части, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (кураторство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями и мастерскими, руководство цикловыми комиссиями, за работу с детьми из социально неблагополучных семей и т.д.) и в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (подпункт 1 пункта 2 настоящего Положения):

2.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

2.1.2. Выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается с учётом результатов специальной оценки условий труда.

Если по результатам проведённой специальной оценки условий труда условия труда по степени вредности и (или) опасности признаны оптимальными условиями

труда (1 класс) или допустимыми условиями труда (2 класс), то выплата не устанавливается.

Если по результатам проведенной специальной оценки условий труда условия труда по степени вредности и (или) опасности признаны вредными условиями труда (3 класс), то выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентном отношении к должностному окладу (окладу) в следующих размерах:

- 10% за работу во вредных условиях труда подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени);
- 12% за работу во вредных условиях труда подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени);
- 14% за работу во вредных условиях труда подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени);
- 15% за работу во вредных условиях труда подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени).

2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (*подпункт 2 пункта 2 настоящего Положения*):

2.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается исходя из фактически выполняемого объема работ в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников организаций, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работ с меньшей численностью персонала устанавливаются доплаты в следующих размерах:

а) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ – 100 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе;

б) за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников в случае болезни, отпуска или командировки – 80 процентов должностного оклада (оклада) по основной работе.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 100 процентов должностного оклада (оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

Доплаты за выполнение наряду со своей основной работой иных обязанностей в порядке совмещения производятся при условии, если эти работы выполняются по должностям, предусмотренным в штатном расписании колледжа.

2.2.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Работникам за работу в ночное время производится доплата в размере 50 процентов должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада (оклада), ставки за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Перечень должностей работников колледжа для установления доплаты за работу в ночное время и размер доплаты устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

2.2.3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее двойного размера, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

2.2.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.5. К доплатам за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников, относятся доплаты за кураторство, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями и мастерскими, работу с детьми из социально неблагополучных семей и другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника.

Выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, осуществляется с письменного согласия работника на условиях дополнительной оплаты с указанием в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) их содержания, срока выполнения и размера оплаты.

2.2.6. Доплаты за дополнительную работу, непосредственно не входящую в должностные обязанности работников колледжа:

1) Доплата за выполнение функций куратора – 2000 руб. в группе с количеством студентов 25 человек.

Конкретный размер доплаты за выполнение функций куратора педагогическим работникам колледжа устанавливается пропорционально численности студентов в конкретной группе.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за кураторство педагогическим работникам колледжа относятся:

- ведение документации (журнал куратора, план работы куратора, ежемесячные сведения по успеваемости и посещаемости, сведения для заседания комиссий (итоговые ведомости успеваемости), отчет по итогам воспитательной работы за учебный год, зачетные книжки студентов);

- обеспечение сохранности контингента группы;

- обеспечение посещаемости учебных занятий студентами группы;

- обеспечение показателей успеваемости студентов группы;

- оказание помощи студентам в учебной деятельности, организация взаимодействия с преподавателями и мастерами производственного обучения и систематический контроль посещения дополнительных занятий неуспевающими студентами;

- обеспечение дисциплины и поведения студентов группы;

- взаимодействие с родителями (иными законными представителями) студентов, оказание им помощи в воспитании студентов; проведение плановых и внеплановых родительских собраний, консультаций, бесед с родителями; оказание содействия работе родительского комитета группы;

- проведение классных часов и других воспитательных мероприятий со студентами (обучающимися) группы;

- планомерная работа со студентами группы из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Доплата за выполнение функций куратора педагогическими работниками колледжа устанавливается за фактически отработанное время.

2) Доплата за заведование учебными кабинетами (лабораториями); мастерскими - 1200 рублей.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими) работникам колледжа относятся:

- ведение документации (паспорт учебного кабинета (лаборатории, мастерской), опись имущества, перспективный план развития, ежегодный план работы, отчет о выполнении планов);

- участие в проведении инвентаризации оборудования, приборов, учебно-наглядных пособий;

- участие в оснащении учебных кабинетов (лабораторий, мастерских) современным оборудованием, наглядными пособиями и техническими средствами обучения, обеспечение учебных дисциплин необходимым оборудованием для проведения лабораторных и практических работ;

- учебно-методическое обеспечение преподаваемых учебных дисциплин, МДК, практики (наличие учебно-справочного, дидактического, раздаточного материала, пособий и разработок);

- использование при работе в учебных кабинетах (лабораториях, мастерских) инновационных программ и технологий, в том числе информационно – коммуникационных;

- организация внеклассной работы обучающихся студентов: систематическое проведение занятий предметного кружка, кружка технического творчества или клуба, представление экспонатов, изготовленных студентами, на выставки технического творчества; подготовка победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований и т.д.;

- обеспечение оформления учебных кабинетов (лабораторий, мастерских) в соответствии с современными требованиями эстетики;

- обеспечение сохранности оборудования и инвентаря, контроль правильности использования оборудования;

- обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических условий проведения образовательного процесса в учебном кабинете (лаборатории, мастерских), подготовка к началу учебного года;

- выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, обеспечение безопасного состояния рабочих мест, оборудования, приборов;

- организация и участие в ремонтных работах в учебном кабинете (лаборатории, мастерских).

Доплата из фонда надбавок и доплат за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими) устанавливается в случаях, если штатным расписанием колледжа не предусмотрена должность заведующего учебным кабинетом (лабораторией, мастерскими).

Доплата мастерам производственного обучения за заведование мастерскими не производится, т.к. это входит в их должностные обязанности.

3) Доплата за руководство цикловыми комиссиями (далее – ЦК) – 1500 рублей.

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за руководство ЦК педагогическим работникам колледжа относятся:

- ведение и утверждение документации (план работы ЦК, индивидуальные планы работы педагогических работников, утверждение учебно-программной документации, отчеты педагогических работников, отчет о работе ЦК), соблюдение сроков предоставления документации;

- организация и руководство работой по учебно-методическому обеспечению учебных дисциплин, МДК и практики (участие в разработке рабочих учебных планов и программ по учебным дисциплинам, МДК, программ практики, тематики и содержания курсового и дипломного проектирования, лабораторных и

практических занятий, содержания учебного материала дисциплин, МДК для самостоятельного изучения студентами);

- обеспечение проведения текущего контроля знаний и промежуточной аттестации студентов (выработка единых требований к оценке знаний и умений по дисциплинам и МДК, разработка содержания экзаменационных материалов, контрольных и зачётных работ, тестов, тематики курсовых работ (проектов));

- участие в формировании программы государственной итоговой аттестации выпускников (разработка программы итогового междисциплинарного экзамена по специальности, тематики квалификационных выпускных работ, требований к выпускным квалификационным работам, критериев оценки знаний выпускников);

- совершенствование методического и профессионального мастерства педагогических работников, оказание помощи начинающим педагогическим работникам, внесение предложений по аттестации педагогических работников, входящих в состав ЦК, распределению их педагогической нагрузки;

- изучение, обобщение и внедрение в образовательный процесс новых педагогических и информационных технологий, средств и методов обучения и воспитания;

- руководство подготовкой, проведением и обсуждением открытых учебных занятий, а также организация взаимопосещений учебных занятий и других мероприятий педагогическими работниками ЦК;

- выработка единых требований к содержанию работы учебных кабинетов, лабораторий и мастерских, рассмотрение, обсуждение и утверждение планов работы педагогических работников, календарно-тематических планов, других материалов, относящихся к компетенции ЦК;

- участие в профориентационной работе (подготовка и проведение дней открытых дверей, участие в ярмарках учебных мест, городских и областных конкурсах, выставках и т.д.).

4) Доплата за проверку письменных работ педагогическим работникам колледжа устанавливается в следующих размерах:

- инженерная графика, основы инженерной графики, русский язык, русский язык и культура речи, литература – 15 % должностного оклада, ставки;

- компьютерная графика, математика, иностранный язык, технический английский язык - 10% должностного оклада, ставки.

Доплата за проверку письменных работ педагогическим работникам колледжа устанавливается с учетом объёма педагогической нагрузки по преподаваемой дисциплине.

5) Доплата за работу со студентами из социально неблагополучных семей, студентами, состоящими на учёте в КДН и ЗП, ПДН, устанавливается работникам колледжа в размере 5 % должностного оклада (ставки) в месяц за одного студента.

6) Доплата за работу в приёмной комиссии колледжа в период с мая по ноябрь, устанавливается в размере 20 % должностного оклада, ставки.

7) Доплата за организацию работ по энергосбережению, устанавливается работникам колледжа в размере 20 % должностного оклада (оклада).

К основным направлениям деятельности для установления доплаты за организацию работ по энергосбережению относятся:

- организация работ по анализу потенциала по энергосбережению;
- организация разработки мероприятий по реализации мероприятий по энергосбережению;
- координация взаимодействия подрядных организаций и технологических структур по определению потенциала и разработке мероприятий по энергосбережению;
- организация обучения персонала организации по вопросам энергосбережения;
- организация работ по исполнению мероприятий по энергосбережению, формированию и поддержке постоянно действующей системы управления энергопотреблением;
- мониторинг энергосберегающего эффекта от внедрения мероприятий;
- своевременная подготовка и представление отчетной информации в вышестоящие организации.

8) Доплата за контроль и обеспечение безопасных условий для студентов и работников колледжа в выходной день директора колледжа устанавливается работникам колледжа в размере 20 % должностного оклада, ставки.

9) Доплата за организационные и технические меры по обеспечению безопасности персональных данных работников и (или) студентов колледжа при их обработке, в том числе с использованием информационных систем колледжа, устанавливается работникам колледжа в размере 20 % должностного оклада.

10) Доплата за работу с сайтом колледжа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, устанавливается работникам колледжа в размере 20 % должностного оклада.

11) Доплата за работу с сайтами в информационно-телекоммуникационной сети Интернет (кроме сайта колледжа), устанавливается работникам колледжа в размере 20 % должностного оклада.

12) Доплата за контроль технического состояния автотранспорта колледжа контролеру технического состояния автотранспорта устанавливается в размере до 20 % должностного оклада, ставки.

13) Доплата работнику, ответственному за обеспечение безопасности дорожного движения, устанавливается в размере 20 % должностного оклада, ставки.

14) Доплата за организацию работы по сдаче студентами колледжа ЕГЭ устанавливается работникам колледжа в размере 20 % должностного оклада, ставки.

15) Доплата за организацию и проведение масштабных мероприятий районного, областного, общероссийского значения (олимпиады, конкурсы, спортивные соревнования, совещания и др.) устанавливается работникам колледжа в размере 20 % должностного оклада, ставки.

16) Доплата за организацию и контроль питания в столовой колледжа студентов отделения ПССЗ и работников (заключение договоров, подготовка

проектов приказов, выдача квитанций на оплату, контроль оплаты питания, ежедневный контроль питания, контроль соблюдения меню, подготовка отчётности по питанию) устанавливается работникам колледжа в соответствии с калькуляцией расходов в размере до 35 % должностного оклада за счёт внебюджетных средств.

17) Доплата за организацию и контроль дежурства работников по колледжу устанавливается работникам колледжа в размере 20 % должностного оклада, ставки.

18) За организацию и контроль платных курсов (бухгалтеров, пользователей ПК, сварщиков, токарей, повышения квалификации и др.) устанавливается работникам колледжа в размере 20 % должностного оклада.

19) За обслуживание платных курсов (бухгалтеров, пользователей ПК, сварщиков, токарей, повышения квалификации и др.) устанавливается работникам колледжа (уборщицы, секретарь учебной части и др.) в зависимости от контингента обучающихся на курсах в размере до 15 % должностного оклада (оклада).

20) За руководство Центром дополнительного образования устанавливается работникам колледжа в размере 20 % должностного оклада, ставки.

Доплаты за другую дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника колледжа, могут быть установлены в размере 20 % должностного оклада (оклада), ставки.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением, конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера могут быть отменены приказом директора колледжа в случае невыполнения дополнительной работы, за которую была установлена выплата компенсационного характера.

Положение принято на конференции работников и обучающихся колледжа  
23.09.2020 г., протокол № 1.