

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «Владимирский индустриальный колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями и дополнениями, постановлениями Губернатора Владимирской области от 30.07.2008 № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования» с изменениями и дополнениями, от 08.08.2008 № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», 04.09.2008 № 622 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных областных учреждений культуры», Устава государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Владимирской области «Владимирский индустриальный колледж» (далее - колледж).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников в колледже.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование эффективности и качества труда каждого работника по обеспечению результатов деятельности колледжа.

1.5. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.6. Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

1.7. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения (за исключением директора, заместителя директора, главного бухгалтера) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

1.8. Базовые оклады профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей специалистов и служащих, базовые ставки заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих установлены постановлением Губернатора области от 08.08.2008 N 562 "О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых

профессий рабочих".

1.9. Оплата труда работников колледжа, которые не предусмотрены постановлением Губернатора Владимирской области от 30.07.2008 № 544, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников областных государственных учреждений.

1.10. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников колледжа производится:

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

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

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

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации или Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения (приказа) о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.11. Директор колледжа обязан:

- проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливать им размеры должностных окладов в соответствии со штатным расписанием, ставок заработной платы, а также тарификационными списками;

- в случаях, предусмотренных п. 1.10, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки;

- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников колледжа.

1.12. Положение вступает в действие с 01 сентября 2023 года. Изменения и дополнения в Положение могут быть внесены по инициативе представительного органа трудового коллектива работников колледжа (профсоюз) или директора в соответствии с изменениями законодательства РФ или условий деятельности учреждения, условий труда работников.

2. Механизм формирования фонда оплаты труда

2.1. В колледже в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности формируется фонд оплаты труда, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке колледжу из бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Колледж, в пределах имеющихся у него средств, полученных в виде субсидии на финансовое обеспечение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) самостоятельно определяет:

- штатное расписание (перечень структурных подразделений, должностей и количество ставок, необходимых для стабильного функционирования);

- фонд заработной платы;

- тарификационные списки;

- размеры доплат (выплат стимулирующего характера), надбавок, премий и других видов материального стимулирования.

2.3. Колледж, в пределах, имеющихся у него средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности самостоятельно определяет:

- штатное расписание, перечень должностей и количество ставок, необходимых для стабильного функционирования;
- фонд заработной платы;
- тарификационные списки;
- размеры доплат (выплат стимулирующего характера), надбавок, премий и других видов материального стимулирования.

2.4. Штатное расписание, фонд оплаты труда утверждаются приказом директора колледжа по состоянию на 1 января календарного года, а при необходимости внесения изменений – в течение учебного года.

2.5. При формировании штатного расписания колледжа руководствоваться перечнем должностей, установленных действующими квалификационными справочниками.

2.6. Фонд экономии заработной платы, складывающийся из невыплаченных сумм, образовавшихся в результате неиспользованных вакантных ставок, листов нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы, неиспользованного стимулирующего фонда, может быть направлен на установление доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера, определяемых данным Положением.

2.7. В зависимости от осуществления координирующих, информационно-организационных, программно-методических и других функций, поддержки развития учреждений системы образования к фонду оплаты труда учреждения может устанавливаться коэффициент масштаба деятельности. Конкретный размер коэффициента масштаба деятельности, порядок и условия его определения устанавливаются Учредителем. Указанные средства доводятся до учреждения одновременно с показателями результативности, связанными с осуществлением учреждением указанных функций, и направляются на стимулирующие выплаты работникам этих учреждений.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Основные условия оплаты труда.

3.1.1. Заработная плата работника колледжа включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, иные выплаты.

3.1.2. Заработная плата каждого работника колледжа зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

3.1.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала - в размере не менее 60 процентов.

3.1.4. Колледж, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

3.1.5. Оплата труда работников занятых по совместительству и совмещению, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

3.1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, а также размер доплат по совмещению, производится отдельно по каждой из должностей.

3.1.7. Заработная плата выплачивается работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением

случаев, когда иной способ выплаты предусматривается трудовым договором.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

3.1.8. Заработная плата выплачивается работникам колледжа не реже, чем каждые полмесяца в следующие сроки: за первую половину месяца – 22 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 07 числа последующего месяца.

3.1.9. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

3.1.10. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора колледжа в пределах средств фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников с согласования с внутренней комиссией колледжа по стимулированию и оформляются протоколом заседания комиссии.

Для стимулирования материальной заинтересованности работников в целях поощрения отличившихся, сверх основного заработка, может выплачиваться денежная премия.

Размер премии обуславливается реально достигнутыми успехами работодателя в сфере финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период, реальным вкладом каждого работника в этот успех. Размер премии устанавливается в процентах к должностному окладу работника или в фиксированной сумме приказом директора в пределах средств фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников с согласования с внутренней комиссией колледжа по стимулированию и оформляются протоколом заседания комиссии.

3.1.11. Условия оплаты труда могут быть изменены работодателем по причинам, связанным с изменением организационных и технологических условий труда, о чем работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их изменения.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, настоящим положением, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

3.1.12. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листки предоставляются работникам ежемесячно не позднее 5 числа месяца, следующего за расчетным, путем отправки по электронной почте на личный адрес работника, указанный им как адрес для информирования.

3.2. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

3.2.1. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и

среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должен превышать 6.

3.2.2. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения должностного оклада директора колледжа установлен постановлением Губернатора Владимирской области 30.07.2008 № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования» с изменениями и дополнениями.

3.2.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера колледжа устанавливаются:

- первого заместителя (заместитель директора по ПО) и главного бухгалтера на 10% ниже должностного оклада директора;

- прочих заместителей на 20% ниже должностного оклада директора.

Размер должностного оклада устанавливается штатным расписанием.

3.2.4. Виды и размеры выплат стимулирующего характера директору ежеквартально устанавливаются приказом Учредителя - Министерством образования и молодежной политики Владимирской области в дополнительном соглашении к трудовому договору, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя за счет лимитов централизованных бюджетных ассигнований (централизованного фонда).

3.2.5. На заместителей директора и главного бухгалтера колледжа распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленные настоящим Положением в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Порядок и условия оплаты труда специалистов и служащих.

3.3.1. Размер должностных окладов специалистов и служащих колледжа устанавливается с учетом постановлений Губернатора Владимирской области 30.07.2008 г. № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования» с изменениями и дополнениями, от 08.08.2008 г. № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» с изменениями и дополнениями.

3.3.2. Размер должностного оклада специалиста, служащего колледжа определяется путем умножения базового оклада на повышающие коэффициенты

- коэффициент по занимаемой должности;

- коэффициент специфики

(Приложение 1).

3.3.3. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

3.4. Порядок и условия оплаты труда работников рабочих профессий.

3.4.1. Размер должностных окладов работников рабочих профессий колледжа устанавливается с учетом постановлений Губернатора Владимирской области 30.07.2008 г. № 544 «Об оплате труда работников государственных областных учреждений отрасли образования» с изменениями и дополнениями, от 08.08.2008 г. № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» с изменениями и дополнениями.

3.4.2. Размер должностного оклада работника рабочей профессии колледжа определяется путем умножения базового оклада на повышающие коэффициенты

- коэффициент по занимаемой должности;

- коэффициент специфики
(Приложение 1).

3.5. Особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников колледжа.

3.5.1. Часть педагогической работы, которая не нормирована по количеству часов приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. N 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", вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных Уставом колледжа и Правилами внутреннего трудового распорядка колледжа, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в колледже в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в колледже в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы колледжа, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом, либо локальным нормативным актом колледжа с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

3.5.2. Объем учебной нагрузки преподавателей колледжа устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий.

Право распределять учебную нагрузку с учетом мнения выборного профсоюзного органа и педагогического совета предоставлено директору колледжа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов, групп и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

3.5.3. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном пунктом 3.5.11 настоящего Положения.

3.5.4. Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

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

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия директора колледжа.

3.5.6. В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы на период проведения ЕГЭ и им предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством.

3.5.7. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей учреждения определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

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

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

За время работы в период зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

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

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

3.5.9. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы (должностного оклада с учетом применяемых повышающих коэффициентов).

3.5.10. При повышении ставки заработной платы в связи с увеличением стажа педагогической работы, получением образования или присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

3.5.11. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам в конце первого семестра и в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

3.5.12. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством, преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 3.5.11 настоящего Положения.

3.5.13. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

3.5.14. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод студентов с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, не производится.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

3.5.15. Размер должностного оклада педагогических работников колледжа определяется путем умножения базового оклада на повышающие коэффициенты:

- коэффициент уровня образования;

- коэффициент стажа работы;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент специфики (Приложение 1).

4. Оплата труда мастеров производственного обучения.

4.1. Оплата труда мастеров производственного обучения колледжа производится по должностным окладам, соответствующим их квалификации.

4.2. Количество мастеров производственного обучения в колледже определяется исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

4.3. Учебная нагрузка мастеров производственного обучения в колледже определяется исходя из учебных часов, предусмотренных учебным планом, и составляет не менее 1080 часов на одного мастера.

4.4. Количество мастеров производственного обучения в колледже, участвующих в реализации программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, устанавливается из расчета 1 единица на учебную группу производственного обучения. Должность мастера производственного обучения (на учебно-производственную мастерскую, участок) устанавливается на участок в мастерской по видам работ, при объеме учебной нагрузки 1500 часов в год на каждого мастера, в счет штатной численности мастеров производственного обучения. Производственное обучение по всем профессиям осуществляется в группах по 12 - 15 человек, а по профессиям, связанным с обслуживанием сложного оборудования, выполнением опасных работ, по 8 - 10 человек.

Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

4.5. Мастерам производственного обучения, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьями 151 и 60.2 ТК РФ, за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.1. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, в ЦВСНП сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы работникам в объеме 300 часов в случае, если они выполняются сверх предельной учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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 месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5.2. Директор колледжа в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников колледжа, может привлекать для проведения учебных занятий со студентами высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

При обучении рабочих, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, слушателей курсов устанавливаются следующие размеры коэффициентов: для профессора, доктора наук - 0,20, для доцента, кандидата наук - 0,15, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

При обучении студентов применяются такие размеры коэффициентов: для профессора, доктора наук - 0,25, для доцента, кандидата наук - 0,20, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,10.

Размеры коэффициентов при обучении слушателей по повышению квалификации специалистов: доктора наук - 0,30, для доцента, кандидата наук - 0,25, для преподавателей, не имеющих ученой степени, - 0,15.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук, имеющих звания "Заслуженный", - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия со студентами, применяются при оплате труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

6.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещении профессий (должностей), выплаты за расширение зон обслуживания, увеличения объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются:

- за работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда до 12%.

6.5. Выплаты за работу 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):

6.5.1. В колледже каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35%.

6.5.2. Выплаты при выполнении работ различной квалификации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

6.5.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы согласно ст.60.2 и 151 ТК РФ.

6.5.4. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.5.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

7. Выплаты стимулирующего характера

7.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников и комиссии по стимулированию (Приложение 3).

7.2. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Критерии утверждаются приказом директором колледжа с учетом мнения представительного органа работников по форме Приложения 4.

7.3. Работникам колледжа в целях стимулирования их к достижению высоких результатов труда, а также поощрения за качественно выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора согласно Приложению 4 в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников и комиссии по стимулированию.

7.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом, в соответствии с Приложением 2 к Положению в пределах фонда оплаты труда;

- за работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом, в соответствии с Приложением 2 к Положению в пределах фонда оплаты труда.

Иные виды выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются соглашениями и приказом директора с учетом мнения представительного органа работников и комиссии по стимулированию согласно форме Приложения 4.

7.5. Выплаты за качество выполняемых работ, в том числе включают в себя выплаты с учетом нагрузки:

- педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 20%;

- работникам, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" 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": руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю колледжа - 20%;

- руководящим работникам при условии соответствия почетного звания профилю учреждения - 20%;

- педагогическим работникам при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 20%;

- мастерам производственного обучения за выполнение воспитательных функций - 1000 рублей;

- мастерам производственного обучения, осуществляющим учебный процесс и эксплуатацию производственного оборудования мастерских, созданных в рамках федерального проекта "Молодые профессионалы (повышение конкурентоспособности профессионального образования)" национального проекта "Образование", и обладающим правом оценки демонстрационного экзамена по соответствующим компетенциям – 10 000 рублей.

Работникам, имеющим почетное звание и ученую степень, выплата стимулирующего характера производится по каждому основанию.

7.6. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет включают в себя:

- выплату библиотечным работникам государственных областных учреждений отрасли образования в случае отсутствия размеров выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет в отраслевых положениях об оплате труда, при наличии стажа работы по специальности:

- от 5 до 10 лет - 20%;

- от 10 до 20 лет - 30%;

- от 20 до 25 лет - 35%;
- свыше 25 лет - 40%.

7.7. Премияльные выплаты по итогам работы, а также к праздничным датам и другим единоразовым основаниям, устанавливаются согласно Приложению 5 в фиксированной сумме с учетом мнения представительного органа работников приказом директора с согласования комиссии по стимулированию.

7.8. Условия изменения или прекращения выплат надбавок стимулирующего характера и премий определяются согласно Приложению 6.

8. Иные выплаты

8.1. Работникам может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) на основании личного заявления работника и приказа директора колледжа с учетом мнения представительного органа работников, в пределах средств фонда оплаты труда.

8.2. Материальная помощь может выплачиваться сотрудникам:

- на лечение работника;
- к праздникам;
- к юбилеям;
- сотрудникам, получающим 2-е высшее образование (по профилю работы);
- в случае смерти работника в период его трудовых отношений в колледже;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами (в т.ч. болезнью и смертью близких родственников, заключение брака, рождение ребенка и т.д.).

Выплата материальной помощи работнику колледжа производится на основании письменного заявления работника с точным указанием причин для выдачи материальной помощи, при необходимости с приложением подтверждающих документов (свидетельство о браке, рождении, смерти и др.)

8.3. Максимальный размер материальной помощи по каждому основанию составляет 25000 рублей, и в целом за год по каждому работнику по всем основаниям выплаты материальной помощи не может превышать 50000 рублей. Конкретный размер материальной помощи по каждому случаю определяется с учетом мнения представительного органа работников и назначается приказом директора.

8.4. Работникам могут выплачиваться единоразовые премии по разным основаниям согласно Приложению 5 в фиксированной сумме с учетом мнения представительного органа работников на основании приказа директора.

8.5. Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

9. Порядок определения уровня образования

9.1. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

9.2. Требования к уровню образования, определенные в разделе "Требования к квалификации по разрядам оплаты" тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников колледжа образования Российской Федерации, предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога.

9.3. Педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам,

имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом установленного образца о среднем профессиональном образовании, как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома установленного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностного оклада, предусмотренного для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

9.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии колледжа, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем колледжа на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы, и им может быть установлен тот же должностной оклад (ставка заработной платы).

10. Другие вопросы оплаты труда

10.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор колледжа, главный бухгалтер несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

10.2. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

10.3. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор колледжа вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив об этом в установленном законодательством порядке.

10.4. Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от директора о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

10.5. Все приказы по оплате труда доводятся для ознакомления каждому работнику.

10.6. Размер заработной платы работникам колледжа может быть пересмотрен в случае принятия новых документов по оплате труда Правительством РФ или другим компетентным органом.

Повышающие коэффициенты, применяемые к базовому окладу

Коэффициенты по занимаемой должности

Учебно-вспомогательный персонал

Таблица N 1

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	Секретарь учебной части
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	1,0	Дежурный по режиму
2 квалификационный уровень	1,11	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму

Специалисты и служащие

Таблица N 2

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Архивариус, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), делопроизводитель, комендант, секретарь, специалист по закупкам
2 квалификационный уровень	1,05	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Администратор, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник, техник по защите информации, техник-программист, техник-технолог,
2 квалификационный уровень	1,11	Заведующий складом, заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутриведомственная категория

3 квалификационный уровень	1,79	Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, управляющий отделением. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,96	Мастер участка (включая старшего), механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5 квалификационный уровень	2,12	Начальник гаража
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0	Бухгалтер, инженер, инженер по организации труда, инженер по организации управления производством, специалист по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-технолог (технолог), инженер-энергетик (энергетик), менеджер, профконсультант, психолог, специалист по кадрам, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по планированию, экономист по финансовой работе, эксперт, юрисконсульт, контрактный управляющий
2 квалификационный уровень	1,33	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень	1,46	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
4 квалификационный уровень	1,87	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5 квалификационный уровень	2,07	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера

Руководители структурных подразделений

Таблица N 3

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
2 квалификационный уровень	1,18	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений <*>; старший мастер
3 квалификационный уровень	1,33	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.

Работники рабочих профессий

Таблица N 4

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0 - 1 квалификационный разряд; 1,04 - 2 квалификационный разряд; 1,09 - 3 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР)
2 квалификационный уровень	1,142	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	1,0 - 4 квалификационный разряд; 1,11 - 5 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
2 квалификационный уровень	1,23 - 6 квалификационный разряд; 1,35 - 7 квалификационный разряд	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
3 квалификационный уровень	1,49	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства", ОКПДТР
4 квалификационный уровень	1,63 - 1,79	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)

Коэффициенты специфики

Повышающий коэффициент специфики - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы) специалистов, служащих, педагогических работников, работников рабочих профессий.

Таблица N 5

Перечень условий применения повышающего коэффициента специфики	Размеры повышающего коэффициента специфики
1	2
За работу в образовательных организациях и организациях, осуществляющих обучение, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся с ОВЗ или классы, группы для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении (в том числе группы инвалидов и лиц с ОВЗ), работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	1,2
Социальному педагогу, воспитателю за работу с детьми-сиротами, проживающими в общежитиях профессиональных образовательных организаций	1,2
Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ОВЗ	1,2
Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучавшимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации, до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением времени нахождения в отпуске по беременности и родам, а также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):	
- с высшим образованием (диплом с отличием)	1,8
- с высшим образованием	1,7
- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,7
- со средним профессиональным образованием	1,6
Заведующим производством (шеф-поварам), поварам за работу в образовательной организации	3
Водителям, осуществляющим организованную подвозку групп детей автобусами образовательной организации	3
Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим организацию и обучение студентов по основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования, разработанным на основе федеральных государственных образовательных стандартов:	1,15
- углубленной подготовки;	
- по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям (ТОП-50), утвержденным Минтруда России	

В случаях, когда работникам предусмотрено применение повышающего коэффициента специфики по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту специфики.

Коэффициенты, применяемые к базовым окладам педагогических работников

Таблица N 6

Наименование коэффициента	Основание для повышения величины базовой единицы	Педагогические работники
Коэффициент уровня образования	Высшее образование	1,07
	Среднее специальное образование	1,0
Коэффициент стажа работы	Стаж работы более 15 лет	1,2
	Стаж работы от 10 до 15 лет	1,15
	Стаж работы от 5 до 10 лет	1,1
	Стаж работы от 2 до 5 лет	1,06
	Стаж работы от 0 до 2 лет	1,0
Коэффициент за квалификационную категорию	Квалификационная категория: первая категория	1,80
	высшая категория	2,16

Таблица N 7

Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	1,0	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель
2 квалификационный уровень	1,02	Инструктор-методист; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель
3 квалификационный уровень	1,03	Мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель
4 квалификационный уровень	1,05	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; воспитатель; педагог-библиотекарь

Перечень стимулирующих выплат за дополнительную работу непосредственно связанную и не связанную с образовательным процессом

Перечень выплат	Размер выплат (процент к должностному окладу (ставке заработной платы))
1	2
1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом	
1.1. Выплаты за осуществление функции классного руководителя при наполняемости групп в профессиональных образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования и основные программы профессионального обучения:	
- до 15 человек	2700
- более 15 человек	4000
1.2. Выплаты преподавателям за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе производятся в процентах от должностного оклада с учетом учебной нагрузки. При наполняемости группы:	
- до 13 человек	10%
- более 13 человек	20%
2. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом	
2.1. Выплаты за заведование:	
- оборудованными и паспортизованными учебными кабинетами, лабораториями;	10
- спортивными залами, лыжными базами, стрелковыми тирами;	12
- спортивными комплексами, бассейнами	15
2.2. Выплаты за заведование мастерскими <*>:	
- одной учебной мастерской образовательного колледжа;	10
- одной комбинированной мастерской образовательного колледжа;	
- учебной, учебно-производственной мастерской (лабораторией, отделением, хозяйством, участком, ресурсным центром) колледжа	10 10
2.3. Выплаты за заведование отделениями, филиалами, и другими структурными подразделениями колледжа	20
2.4. Выплаты за осуществление руководства предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями в образовательной организации	5
2.5. Выплаты воспитателям, преподавателям, мастерам производственного обучения, социальным педагогам, педагогам-организаторам, педагогам-психологам за работу с детьми из социально неблагополучных семей <***>	5

<*> Выплаты преподавателям, за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе производятся в процентах от должностного оклада с учетом учебной нагрузки. Выплаты преподавателям, за проверку письменных работ по другим предметам могут устанавливаться за счет стимулирующей части ФОТ.

<*> На одного преподавателя, мастера производственного обучения могут возлагаться обязанности заведующего не более чем двух учебных мастерских или одной лаборатории (отделении, участке).

Перерасчет размеров доплат за классное руководство, за проверку письменных работ в связи с изменением количества учащихся в течение учебного года не производится.

<***> Под социально неблагополучной семьей следует понимать семью, находящуюся в социально опасном положении, имеющую детей, находящихся в социально опасном положении, а также семью, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) содержанию и (или) отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними.

Состав комиссии по стимулированию

Постоянно действующая комиссия по определению и назначению стимулирующих выплат и премий работникам учреждения (комиссия по стимулированию), созданная с целью эффективного и объективного установления выплат стимулирующего характера, в основном составе 6 человек:

Директор - Председатель

Заместитель директора по ПО

Заместитель директора по УР

Заместитель директора по УВР

Председатель профсоюзной организации

Ведущий специалист по кадрам - секретарь

Дополнительные члены комиссии на время отсутствия (отпуска, временной нетрудоспособности и т.д.) основных членов комиссии:

Заместитель директора по ОБ

Главный бухгалтер

Кворум для принятия результатов заседания комиссии не менее 2/3 членов комиссии – 4 человека.

Результаты заседания комиссии оформляются протоколами.

ФОРМА

Показатели и критерии установления стимулирующих выплат

Показатели и критерии эффективности деятельности Должность

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за показатель (в % к должностному окладу) бюджет/внебюджет	Условия назначения выплат
1		1.1.	0/0	
2		2.1.	0/0	
		2.2.	0/0	
		2.3.	0/0	
3		3.1.	0/0	
4		4.1.	0/0	
5		5.1.	0/0	

Состав критериев и их стоимость утверждается приказом директора, с учетом мнения председателя профсоюза и комиссии по стимулированию на определенный срок, либо до внесения изменений. Размер стимулирующих выплат конкретному работникам определяется согласно оценочным листам соответствия трудовой деятельности работника конкретным критериям. Устанавливается размер стимулирующих выплат, определённый в оценочном листе, педагогическим работникам на следующий учебный год, по остальным категориям работников на квартал, либо до следующей оценки деятельности работника в случае необходимости пересмотра/дополнения показателей или необходимости снижения/лишения стимулирующих выплат.

Оценочные листы оформляются комиссией по стимулированию.

Оценочный лист ФОРМА
выполнения показателей и критериев результативности и эффективности
трудовой деятельности работника

« ____ » _____ 20__ г

Должность _____

ФИО _____

№ п/п	Показатели	Критерии	Размер стимулирующей выплаты за показатель (в % к должностному окладу) бюджет/внебюджет	Условия назначения выплат	Выполнение условий назначения выплат (да/нет)
1					
2					
3					
Всего, %					

Ознакомлен _____

Комиссия по стимулированию:

Должность ФИО Подпись

Должность ФИО Подпись

Должность ФИО Подпись

Должность ФИО Подпись

Должность ФИО Подпись

Должность ФИО Подпись

Премииальные выплаты

При наличии фонда оплаты труда для стимулирования материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учреждения, в целях поощрения отличившихся работников им, сверх основного заработка, может быть выплачена денежная премия.

Премирование и поощрение производится за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, при наличии указанных средств. Директор устанавливает размер премий по предложениям руководителей структурных подразделений. Размер и вид премиальных и поощрительных выплат указывается в приказе по учреждению.

Размер премии обуславливается реально достигнутыми успехами работодателя в сфере финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период, реальным вкладом каждого работника в этот успех.

№ п/п	Премий по итогам работы	Размер выплат
1	За победу в соревнованиях/конкурсах/чемпионатах/олимпиадах: городских областных всероссийских	1 500 рублей 2 000 рублей 3 000 рублей
2	За оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	2 000 рублей
3	За качественное проведение генеральных уборок	2 000 рублей
4	За качественную подготовку здания колледжа к новому учебному году	2 000 рублей
5	За качественную подготовку колледжа к зимнему сезону	2 000 рублей
6	За организацию оформления территории колледжа (оформление клумб, инсталляций, уборка территории, покраска бордюров, стрижка деревьев и кустарников, скашивание травы и др.)	2 000 рублей
7	За участие в конкурсах профессионального мастерства, в работе научно--практических конференций,	1 000 рублей
8	За организацию работы кружков по предмету	3 000 рублей
9	За подготовку обучающихся к олимпиадам, конкурсам по дисциплине, конкурсам профессионального мастерства	3 000 рублей
10	За разработку, подготовку и проведение открытых мероприятий	3 000 рублей
11	За позитивные результаты деятельности педагога, (социального педагога, педагога-психолога, классного руководителя) по снижению количества обучающихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	3 000 рублей
12	За позитивные результаты по снижению (отсутствию) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	2 000 рублей
13	За позитивные результаты по повышению успеваемости обучающихся	3 000 рублей
14	За позитивные результаты по снижению количества обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	3 000 рублей
15	За высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся	2 000 рублей
16	За организацию проведения городских и региональных мероприятий	5 000 рублей
17	За разработку локальных актов учреждения, программ развития, образовательных программ, положений	10 000 рублей
18	За разработку и внедрение авторских программ	15 000 рублей
19	За организацию и проведение стажировки	10 000 рублей

№ п/п	Единоразовые премии	Размер выплат
1.	Премии к юбилейным датам со дня рождения: 50 лет, 60 лет, 70 лет, 80 лет	5 000 рублей
2.	Премии к юбилейным датам со дня начала трудовой (непрерывной) деятельности в учреждении: 30 лет непрерывной работы в учреждении 40 лет непрерывной работы в учреждении 50 лет непрерывной работы в учреждении 60 лет непрерывной работы в учреждении	5 000 рублей 7 000 рублей 9 000 рублей 15 000 рублей
3.	Премия в связи с выходом на пенсию работникам, отработавшим в учреждении не менее 15 лет	10 000 рублей

По итогам учебного или календарного года работникам, отличившимся в труде, могут вручаться денежные премии, размер которых устанавливается в абсолютной величине или процентах к должностному окладу директором учреждения, с учетом мнения председателя профсоюза и комиссии по стимулированию, в абсолютной сумме в зависимости от наличия денежных средств, результатов деятельности учреждения и участия работников в мероприятиях различного уровня.

К праздничным датам «23 февраля», «8 марта», «День учителя», «Новый год» может производиться премирование работников учреждения в размерах, определенных приказом директора, с учетом мнения председателя профсоюза и комиссии по стимулированию, при наличии денежных средств.

Кроме того, единовременное премирование работников может производиться за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области образования;
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.

Условия установления, изменения или прекращения выплат надбавок стимулирующего характера и премий

1. Выплаты стимулирующего характера и премий выплачиваются при наличии фонда оплаты труда.

2. Размер и количество надбавок стимулирующего характера или премий, устанавливаемых конкретному работнику учреждения, максимальным пределом не ограничиваются.

3. Стимулирующие выплаты и премии работникам колледжа не носят обязательный характер, устанавливаются на определенный срок, но не более одного года и зависят от результатов и эффективности индивидуальной работы.

4. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам назначаются на основании протокола комиссии по стимулированию по представлению заместителей директора.

5. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются на текущий учебный год по итогам работы за предыдущий учебный год и выплачиваются ежемесячно с 1 сентября по 31 августа.

6. Комиссия по стимулированию принимает решение об установлении и размере надбавок стимулирующего характера или премии. Руководитель издает приказ об установлении и размере надбавок стимулирующего характера или премировании с указанием источника выплат, с учетом мнения представительного органа работников.

7. Надбавки стимулирующего характера и премии в течение года могут быть изменены, либо прекращены в зависимости от показателей деятельности учреждения, личного участия работника учреждения в обеспечении образовательного процесса.

8. Изменение или прекращение выплат надбавок стимулирующего характера, или премий в течение года производится на основании приказа директора с учетом мнения представительного органа работников, а также комиссии по стимулированию.

9. Основанием для снижения или лишения выплат стимулирующего характера, либо премии может служить:

- грубое нарушение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- наличие обоснованных жалоб со стороны обучающихся, родителей, работников учреждения, руководителя, отраслевого ведомства;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, поручений, заданий руководства;
- невыполнение работником Правил внутреннего трудового распорядка;
- наличие обоснованных замечаний проверяющих комиссий о нарушении трудовой, финансовой дисциплины, о качестве оказываемых услуг и т.д. работником учреждения;
- отказ работника, без уважительных причин, от заключения договора о полной материальной ответственности, если таковая необходима по условиям и характеру его трудовой деятельности;
- случаи травматизма учащихся во время образовательного процесса;
- нарушение норм техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима, санитарно-гигиенических норм, противопожарной безопасности;

• резкое снижение показателей, по которым были установлены выплаты стимулирующего характера;

- невыполнении плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- нарушении финансовой и налоговой дисциплины;
- прочие основания, следствием которых явилось ухудшение образовательной, финансовой, хозяйственной деятельности учреждения.

10. Основанием для возобновления выплат стимулирующего характера, либо премии может служить снятие с работника дисциплинарного взыскания.

11. Обстоятельства, при которых совершен проступок работником, могут быть смягчающими и отягчающими при вынесении работодателем решения о депремировании работника.

К смягчающим обстоятельствам, в частности, относятся:

- малозначительность вреда;
- совершение проступка впервые;
- совершение проступка несовершеннолетним, беременной женщиной и т.п.;
- чистосердечное раскаяние виновного.

К отягчающим обстоятельствам, в частности, относятся:

- неоднократность совершения проступка;
- вовлечение других работников в совершение проступка;
- состояние алкогольного, токсического или наркотического опьянения;
- попытка скрыть факт нарушения.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

28 (двадцать восемь) листов



Э.В.Черкасов

Э.В.Черкасов