

Министерство общего и профессионального образования Ростовской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области «Вешенский педагогический колледж им. М. А. Шолохова»

С учетом мнения Председателя трудового
коллектива ГБПОУ РО
«ВПК им. М. А. Шолохова» И. Н. Ефремовой
«30» 12 2016 года № 5

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова»
А. Н. Полумеева
«30» 12 2016 года



Положение
об оплате труда работников ГБПОУ РО
«ВПК им. М. А. Шолохова»

ст. Вешенская

Положение согласовано
на заседании Совета коммерции
протокол № 84 от 28.12.2016г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Вешенский педагогический колледж им. М. А. Шолохова» (ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова») (далее - положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области, (далее - орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя).

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим положением с учетом мнения представительного органа работников (далее - локальные нормативные акты по оплате труда).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Вешенский педагогический колледж им. М. А. Шолохова» (ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова») (далее Колледж) осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются главным распорядителем средств областного бюджета.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим положением, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных постановлением правительства Ростовской области

2.4.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада(рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	секретарь учебной части	4538

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	7532
3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	7900
3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	7900
4-й квалификационный уровень	преподаватель ; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания	8289

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
1-й квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей:*	
	в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	7725
	в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	7353
2-й квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений	

	профессиональных образовательных учреждений**; старший мастер профессионального образовательного учреждения:	
	в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	8111
3-й квалификационный уровень	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): обособленного структурного подразделения профессионального образовательного учреждения:	
	в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	8515
	в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	8111

* Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню.

** Кроме руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-му квалификационному уровню.

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 4

Таблица № 4

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по должностям руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2	3

1	2	3
ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
1-й квалификационный уровень	начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения и других подразделений 1.; помощник проректора; помощник ректора; ученый секретарь совета факультета (института)	7353
2-й квалификационный уровень	начальник (заведующий) отдела: аспирантуры, учебного (учебно-методического, методического)	7725
3-й квалификационный уровень	начальник (директор, заведующий, руководитель): учебно-методического (учебно- производственного, учебно-научного, экспериментального) центра и других учебных подразделений, ученый секретарь совета учреждения	8111
6-й квалификационный уровень	директор (руководитель) филиала	9351

1. Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 - 5-му квалификационным уровням

2.4.3. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по должностям работников культуры приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Профессиональная	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада
1	2	3

1	2	3
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»	библиотекарь; библиограф:	
	без категории	6055
	II категории	6356
	I категории	6672
	Ведущий	7006

2.4.4. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ по общеотраслевым должностям специалистов и служащих приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада(рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень	4538
	2-й квалификационный уровень	4757
ПКГ «Общеотраслевые	1-й квалификационный уровень	4994
должности служащих второго уровня»	2-й квалификационный уровень	5246
	3-й квалификационный уровень	5509
	4-й квалификационный уровень	5771
	5-й квалификационный уровень	
	в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	7353
	в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	7006

1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень	5771
	2-й квалификационный уровень	6055
	3-й квалификационный уровень	6356
	4-й квалификационный уровень	6672
	5-й квалификационный уровень	7006
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1-й квалификационный уровень	
	в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	7725
	в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	7353
	2-й квалификационный уровень	8111
	3-й квалификационный уровень	8515

2.4.5. Ставки заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ по общепрофессиональным профессиям рабочих приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по общепрофессиональным профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд	3730
	2-й квалификационный разряд	3947
	3-й квалификационный разряд	4178
	2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при	ставка заработной платы устанавливается на один

	выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	квалификационный разряд выше
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень:	4435
	4-й квалификационный разряд	4693
	5-й квалификационный разряд	
	2-й квалификационный уровень:	4962
	6-й квалификационный разряд	5246
	7-й квалификационный разряд	
	3-й квалификационный уровень	5554
	4-й квалификационный уровень	5955

Примечание к таблице № 7.

Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, автобусов для перевозки обучающихся (учащихся воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.4.6. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, приведены в таблице № 8.

Таблица № 8

Минимальные размеры должностных окладов по должностям руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	7725
в учреждениях III - IV групп по оплате труда руководителей	7353

2.4.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В Колледже устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. 10

3.1.2. 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).

3.2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено настоящим положением), устанавливаемой в соответствии с подпунктами 4.12.1 - 4.12.3 пункта 4.12 раздела 4 настоящего положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.6 раздела 4 настоящего положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, трудовым договором.

Директором проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные настоящим положением, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. 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 в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.1. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения 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 определяться трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, 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.

3.4.3. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4.3.1. Размеры доплаты за работу в особых условиях труда работникам Колледжа устанавливается в соответствии с таблицей а.

Таблица а

Размеры доплаты за работу в особых условиях труда работникам Колледжа

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в профессиональных образовательных учреждениях, имеющих группы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании): руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание государственных услуг обучающимся в таких классах (группах)	15 до 20

Примечание к таблице а.

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в

особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях). Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда: руководитель учреждения (филиала, подразделения), заместители руководителя, педагогические и иные работники, обеспечивающие оказание государственных услуг обучающимся в таких классах (группах)

3.4.4. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам Колледжа устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Преподаватели профессиональных образовательных учреждений - за руководство группой	за 1- 5 место: 30-25; за 6-10 место: 24-20; за 11 и последующие места: 19-15
2.	Преподаватели - за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	 до 20 до 15 до 10

1	2	3
3.	Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами	до 20
4	Работники учреждений - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико- педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 20 до 15
5.	Работники учреждений - за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
6.	Работники учреждений - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15

7.	Работники учреждений - за ведение делопроизводства	до 20
8	Работники учреждений, в том числе библиотекари - за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом учреждения	до 25

Примечания к таблице № 9.

1. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в учебной группе с наполняемостью не менее 25 человек.

Для учебных групп с меньшей наполняемостью, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

2. В Колледже доплата за руководство группой устанавливается одному из педагогических работников (преподавателю).

3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

3.4.5. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4.6. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, не должен превышать планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории: 15 процентов.

3.5. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В Колледже могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам (по основной должности, внутренним и внешним совместителям) в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

4.3.1. Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда.

4.3.1.1. Педагогические работники представляют председателям ПЦК материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями согласно пункту 4.3.1.11 в баллах.

4.3.1.2. Предоставление материалов и установление надбавки за интенсивность и результативность работы педагогическим работникам проводятся 1 раза в год – в декабре за прошедший календарный год.

4.3.1.3. Председатели ПЦК проверяют предоставленные материалы на соответствие выставленных баллов критериям и передают их в Комиссию по мониторингу результативности и интенсивности работы преподавателей колледжа (далее Комиссия).

4.3.1.4. Комиссия является общественным органом колледжа. Работу комиссии возглавляет Председатель. Председателем Комиссии является заместитель директора по учебно-методической работе.

4.3.1.5. В состав Комиссии входят главный бухгалтер, заместители директора: по учебно-методической работе, по перспективному развитию образовательной среды, по воспитательной работе, по учебно-производственной работе, председатель совета трудового коллектива, специалист по кадрам, юрисконсульт. Участие в ней представителя совета трудового коллектива является обязательным. Состав и сроки действия Комиссии утверждается приказом руководителя колледжа.

4.3.1.6. К компетенции Комиссии относится:

- проведение мониторинга профессиональной деятельности педагогических работников колледжа на основании поданных в комиссию документов с самоанализом деятельности по критериям оценки работы в баллах на каждого педагогического работника;

- оформление протокола;

- оформление итогового оценочного листа;

- представление протокола с докладной запиской руководителю колледжа.

4.3.1.7. Порядок работы Комиссии:

- заседания Комиссии проводятся ежегодно и протоколируются;

- заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствуют все члены Комиссии;

- решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. При равенстве голосов Председатель Комиссии имеет право решающего голоса;

- Комиссия имеет право приглашать на свои заседания работников колледжа, либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в Комиссию;

- Комиссия на основании всех материалов мониторинга по оценке результативности и интенсивности работы педагогических работников колледжа составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов, набранных каждым педагогическим работником. Оценочный лист визируют все члены Комиссии;

- произведенный Комиссией расчет и количество баллов оформляется протоколом, который подписывается Председателем и всеми членами Комиссии.

- вместе с протоколом председатель подает докладную записку на имя директора колледжа в течение 3-х дней со дня подписания протокола. Поданные документы являются основанием для приказа о начислении надбавки за интенсивность и результативность;

- о решениях, принятых Комиссией, информируются все работники колледжа в части их касающейся и знакомят их с итоговым оценочным листом;

4.3.1.8. Порядок пересмотра решений Комиссии:

- с момента ознакомления с решением Комиссии (оценочным листом) в течение трех дней преподаватель вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с выводами Комиссии по поводу произведенной оценки его работы. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случаях установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает меры для исправления ошибочного оценивания.

- основанием для подачи заявления директору колледжа может быть несогласие с распределением суммы выплаты, а также технические ошибки, допущенные при подсчете;

- Комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников колледжа, либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в Комиссию;

- произведенный Комиссией повторный расчет суммы выплаты за результативность и интенсивность оформляется протоколом, который подписывается Председателем, всеми членами Комиссии и данным работником;

- на основании протокола Председатель Комиссии подает докладную записку на имя директора колледжа, которая является основанием для перерасчета вышеуказанной выплаты данному работнику;

- докладная записка и протокол направляется директору колледжа в срок, достаточный для ее рассмотрения и принятия решения в установленном порядке;

- директор Колледжа издает приказ об установлении выплат за интенсивность и результативность данному работнику.

4.3.1.9. Председатель Комиссии несет всю полноту ответственности за подсчёт баллов и целевое использование выделенных средств. В случае обнаружения нецелевого использования выделенных средств, сумма, выплаченная не по прямому назначению, подлежит возмещению.

Расчет размеров выплат и надбавок педагогическим работникам производится по результатам отчетных периодов, что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Накопление первичных данных для расчета ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого преподавателя в рамках внутриколледжного контроля и самоконтроля по утвержденным критериям.

4.3.1.10. Размер надбавки каждому преподавателю за отчетный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого преподавателя в рамках внутриколледжного контроля и самоанализа деятельности за отчетный период;

- суммируются все положительные интегрированные баллы по преподавателям, полученные ими за отчетный период;

- полученные баллы умножаются на стоимость балла, в результате получается размер выплаты преподавателю за отчетный период. Данные выплаты производятся по итогам года или полугодия в вышеуказанные сроки;

- стоимость 1 балла минимально составляет 1 % от должностного оклада (ставки заработной платы) по должности преподавателя. При наличии фонда оплаты труда, предусмотренном ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова», размер стоимости одного балла может быть увеличен приказом директора колледжа.

4.3.1.11. Критерии оценки результативности и интенсивности работы педагогических работников:

№ п/п	НАПРАВЛЕНИЯ	Баллы
I.	За научно-методическую работу.	
1.	Результативность работы в научно-исследовательских структурах колледжа (НОП, ОТЛ, СНО)	1-2
2.	Создание, издание учебного пособия, учебно-методического пособия	1-2
3.	Выступление преподавателей в конференциях, семинарах и т.д. различных уровней, публикации	За каждое участие 1-2
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней	1-2

II.	За участие в коллективных педагогических проектах и объединениях.	
1.	Результативность работы: -«творческой лаборатории», -методической кафедре, -«Бенчмаркинге» - «Школе молодого педагога»	1-2 1-2 1-2 1-2
III.	За подготовку студентов и результаты участия.	
1.	Участие в олимпиадах, НПК, конкурсах, выставках и др.	За каждое участие 1 или За каждую победу 2

4.3.1.12. Выплата надбавки за интенсивность и результативность производятся один раз в год в декабре.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам Колледжа, в том числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю Колледжа - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам Колледжа – руководителем;

заместителям руководителя, главному бухгалтеру Колледжа надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем Колледжа, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю Колледжа.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю Колледжа, в том числе в связи со сменой руководителя Колледжа, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов,

от 5 до 10 лет - 15 процентов,

от 10 до 15 лет - 20 процентов,

свыше 15 лет - 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки

заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991 г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.8. Система показателей и условия премирования работников Колледжа

Колледж вправе выплачивать работникам Колледжа премии, предусмотренные настоящим положением, за счет собственных средств.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным пределом не ограничивается, но зависит от наличия финансовых возможностей колледжа.

Премирование работников производится одновременно по решению руководителя колледжа и по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, 12 месяцев.

Основаниями для премирования всех работников колледжа являются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и так далее;
- интенсивность, напряженность труда;
- качественное и оперативное выполнение важных заданий, поручений;
- достижение определенных финансово-экономических результатов;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- своевременное и качественное выполнение содержания работы по должности;
- выполнение методической работы;
- проведение и (или) организация мероприятий;
- внедрение новых форм и методов обучения;
- укрепление учебно-материальной базы;
- участие (подготовка участников) в учебно-тренировочных сборах, смотрах, конкурсах, спартакиадах, олимпиадах, спортивных соревнованиях, конференциях, выставках, КВН, торжественных, внеклассных, культурно-массовых и в других мероприятиях;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;
- к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности;
- в связи с уходом на пенсию.

Основаниями для премирования работников занимающие следующие должности являются:

Наименование должностей	Основание для премирования
Педагогические работники	- достижение студентами более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения; - подготовка призеров соревнований, олимпиад, конкурсов,

	конференций различного уровня; - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ; - подготовка и проведение занятий высокого качества (в т.ч. внеклассных мероприятий); - внедрение в образовательный процесс новых технологий; - использование на занятиях здоровьесберегающих технологий; - выплаты по итогам работы за период; - эффективное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях); - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.); - проведение мероприятий по профилактике вредных привычек; - организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа; - снижение (отсутствие) пропусков студентами занятий без уважительной причины; - снижение количества студентов, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных студентами; - снижение частоты обоснованных обращений студентов, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; - образцовое содержание кабинета; эстетические условия, оформление кабинета; - высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов и т.д.); качественное исполнение обязанностей классного руководителя (оцениваются проведенные мероприятия, участие в общественных мероприятиях) или по итогам смотра-конкурса «Лучший классный руководитель, «Лучшая группа колледжа»
Заместители директора (за исключением заместителя директора по АХР), заведующие отделением педагогической практикой, методическим кабинетом	- выполнение плана работы ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова»; - высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации студентов колледжа. - высокий уровень организации и контроля (мониторинга) образовательного процесса; - участие в инновационной деятельности (проекте), ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ; - качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении колледжем (методический совет, педагогический совет, и т.п.); - сохранение контингента обучающихся; - высокий уровень организации аттестации педагогических работников колледжа; - выплаты по итогам работы за период; - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;
Заместитель директора по административно - хозяйственной работе	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа, в том числе обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный режим, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.п.), обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий; - обеспечение выполнения требований противопожарного режима

	- и электробезопасности, охраны труда; - высокое качество подготовки и организации ремонтных работ, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта; - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения; - выплаты по итогам работы за период;
Главный бухгалтер	- своевременное и качественное предоставление отчетности; - разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; - качественное ведение документации; - освоение и использование в работе средств программного обеспечения ведения бухгалтерского учета и электронного документооборота; - проведение мероприятий внутреннего контроля бухгалтерской службы; ведение учета средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; - соблюдение финансово-бюджетной дисциплины; - сложность, напряженность и интенсивность труда - выплаты по итогам работы за период;
Работники бухгалтерии	- своевременное и качественное предоставление отчетности; - разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; - качественное ведение документации; - освоение и использование в работе средств программного обеспечения ведения бухгалтерского учета и электронного документооборота; - проведение мероприятий внутреннего контроля бухгалтерской службы; ведение учета средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; - соблюдение финансово-бюджетной дисциплины; - выплаты по итогам работы за период;
Библиотекари	-качественное и эффективное библиотечное обслуживание читателей; - высокая читательская активность студентов и преподавателей; - пропаганда чтения как формы культурного досуга; - выплаты по итогам работы за период; - участие в общеколледжных и иных мероприятиях; - оформление тематических выставок; -оформление читательского зала библиотеки; - выплаты по итогам работы за период;
Специалисты	- своевременное и качественное предоставление отчетности; - разработка новых положений; - качественное ведение документации; - эффективная работа по укомплектованию колледжа кадрами и улучшение их качественного состава; - содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебного процесса - подготовка оборудования, материалов техническое обслуживание торжественных, внеклассных, культурно-массовых и других мероприятий. - выплаты по итогам работы за период;

Водители	- обеспечение исправного технического состояния автотранспорта; - обеспечение безопасной перевозки пассажиров; - отсутствие ДТП, нарушений ПДД - выплаты по итогам работы за период;
Обслуживающий персонал	- проведение генеральных уборок; - содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений; - оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; - участие в текущем и капитальном ремонте зданий и хозяйственных построек колледжа; - обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, различной аппаратуры - выплаты по итогам работы за период; - обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Премирование производится на основании приказа руководителя Колледжа или лица, исполняющего его обязанности.

Решение о премировании работников, в том числе решение о конкретных размерах премий, принимается руководителем ГБПОУ РО «ВПК им. М. А. Шолохова» на основании обоснованных представлений заместителей директора или руководителей подразделений колледжа и других работников. При этом указываются основание для поощрения и размеры (суммы) премий каждому работнику.

Подписанный руководителем Колледжа приказ направляется главному бухгалтеру, который на основании данного приказа осуществляет установленные денежные выплаты соответствующему работнику (работникам).

Премии выплачиваются одновременно с выплатой аванса или заработной платы, а при наличии денежных средств в течении трех дней после издания приказа о премировании.

4.9. Премирование руководителя колледжа производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.10. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за классность водителям автомобилей;

повышающий коэффициент

4.11. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам в соответствии с подпунктами 4.11.1 - 4.11.3 пункта 4.11 раздела 4 настоящего положения при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

4.11.1. Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.11.2. Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, - от заработной

платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

4.11.3. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов; при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов. Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.12. Надбавка за специфику работы устанавливается руководителю и специалистам Колледжа (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в размере 25 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за специфику работы устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.13. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в соответствии с подпунктами 4.13.1 - 4.13.2. пункта 4.13 раздела 4 настоящего положения.

4.13.1. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.13.2. Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности составляет:

при наличии ученой степени доктора наук - 30 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук - 20 процентов.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

4.14. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной

(преподавательской) работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет: при наличии почетного звания «народный» - 30 процентов, при наличии почетного звания «заслуженный» - 20 процентов, при наличии ведомственной награды - 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.15. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей: имеющим квалификацию первого класса - в размере 25 процентов ставки заработной платы, имеющим квалификацию второго класса - в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

4.16. Педагогическим работникам, руководящим работникам (из числа педагогических) реализующим образовательные программы углубленной подготовки, устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (ставки заработной платы) с учетом квалификационной категории в размере 0,15.

Повышающий коэффициент начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

4.17. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

Раздел 5. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников

5.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников.

5.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы. 5.1.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется Колледжем в порядке, установленном

приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется Колледжем в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

5.1.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

5.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.1.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

5.1.6. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5.1.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Колледже (включая руководителя Колледжа и его заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

5.1.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

5.1.8.1. Заработная плата на основе ставок заработной платы (условно- постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 - 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

5.1.8.2. Заработная плата на основе ставок заработной платы, определенная в соответствии с подпунктом 5.1.8.1. пункта 5.1 раздела 5 настоящего положения, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим положением, включаются в месячную заработную плату педагогических работников при тарификации.

Месячная заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

5.1.8.3. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется раздельно по учебным полугодиям.

5.1.9. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам Колледжа.

5.1.9.1. Преподавателям Колледжа до начала учебного года определяется размер месячной заработной платы путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.1.10.2 пункта 6.1 раздела 6 настоящего положения, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

5.1.9.2. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.1.10.2 пункта 6.1 раздела 6 настоящего положения, 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 в соответствии с почасовой оплатой труда.

5.1.9.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

5.1.9.4. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

5.1.9.5. В Колледже изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения № 2 к приказу Минобрнауки России № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

5.1.9.6. В Колледже тарификация преподавателей может производиться дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго учебного полугодия.

5.1.9.7. За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третьих часовой ставки.

5.1.9.8. При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися по очно-заочной и заочной формам обучения учитываются Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях,

реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, разработанные Департаментом государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрауки России (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.07.2015 № 06-846).

5.1.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

5.1.10.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев; педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в Колледже, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, выполненные преподавателями Колледжа;

педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателям Колледжа, поступившим на работу в течение учебного года;

5.1.10.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднеемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из: ставки заработной платы, выплат компенсационного характера:

доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда,

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется: для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

для преподавателей колледжа - исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа).

5.1.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Руководитель Колледжа в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях	0,06	0,05	0,03

6.2. В ставки почасовой оплаты труда, исчисленные в соответствии с пунктами 7.1 настоящего положения, включена оплата за отпуск.

6.3. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания Колледжа органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается приложением к настоящему положению.

6.4. Работникам Колледжа может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается: руководителю учреждения - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения - руководителем Колледжа в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом Колледжем самостоятельно.

Приложение
к положению об оплате
труда работников ГБПОУ РО
«ВПК им. М. А. Шолохова»
от _____ 20 1__ г.

ПЕРЕЧЕНЬ должностей

административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:

директор;
заместитель директора по учебно-методической работе;
заместитель директора по учебно-производственной работе;
заместитель директора по воспитательной работе;
заместитель директора по перспективному развитию образовательной среды;
заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
главный бухгалтер;
заведующий отделением;
заведующий библиотекой;
библиотекой;
комендант
секретарь руководителя;
секретарь учебной части;
бухгалтер
специалист по охране труда ;
программист;
электроник;
специалист по кадрам ;
экономист ;
юрисконсульт ;
руководитель физического воспитания;
руководитель контрактной службы;
агент по закупкам;
заведующий педагогической практикой;
преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности;
педагог дополнительного образования;
педагог-психолог;
заведующий методический кабинетом.

