

Министерство общего и профессионального образования Ростовской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области «Ростовский-на-Дону автотранспортный колледж»
(ГБПОУ РО «РАТК»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ РО «РАТК»

_____ В.П. Бартенев
« ____ » _____ 20__ г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБПОУ РО «РАТК»

Настоящее «Положение об оплате труда» (далее - Положение) определяет систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем - ГБПОУ РО «РАТК» выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, договорами (контрактами). Нормы и правила, содержащиеся в нем, являются обязательными для исполнения всеми должностными лицами колледжа. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области» (далее – Постановление).

I. Общие положения

1.1. Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский-на-Дону автотранспортный колледж», осуществляющего основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (далее – Колледж), и является локальным нормативным документом, дополнением к коллективному договору, принятым с учетом мнения представительного органа Колледжа.

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;
- условия оплаты труда директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона Ростовской области от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» 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, установленного федеральным законодательством.

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.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда 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.

1.4. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, 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.

1.5. Заработная плата работников Колледжа (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании 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.

1.6. 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.

1.7. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета. Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается Колледжем самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.8. Формирование фонда оплаты труда осуществляется Колледжем в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда Колледжа за счет средств областного бюджета определяется министерством общего и профессионального образования Ростовской области.

1.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

1.10. Заработная плата выплачивается путем перечисления на лицевой счет работника либо через кассу Колледжа. Установленный срок выплаты заработной платы за первую половину месяца – двадцать пятого числа каждого месяца, за вторую половину месяца - десятого числа каждого следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим - праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Сроки выплаты заработной платы могут изменяться приказом директора Колледжа.

II. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона Ростовской области от 03.10.2008 № 91-3С «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 уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

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

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных Постановлением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. 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».

2.3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей (за исключением должности заместителя главного бухгалтера).

2.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются согласно Постановлению, как за счет субсидии на выполнение государственного задания, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

3.2.1. 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 N 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 с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Директором Колледжа 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.

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической 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.

3.3. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам 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. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.1. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам 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 устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, 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. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере:

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 N 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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 части 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 количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.4. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей N 1.

Таблица N 1

**РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
ЗА ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ, НЕ ВХОДЯЩЕЙ В КРУГ
ОСНОВНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

| № п/п | Перечень категорий работников и видов работ | Размер доплаты (процентов) |
|-------|---|----------------------------|
| 1. | Преподавателям и мастерам производственного обучения образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за кураторство (руководство группой) | до 30 |
| 2. | Преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам | до 20 до 15 до 10 |
| 3. | Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами | до 10 |
| 4. | Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения) | до 15 до 10 |
| 5. | Преподавателям образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за организацию и руководство производственной практикой (руководителям производственной практики) | до 25 |
| 6. | Работникам учреждения, ответственным за организацию питания | до 15 |
| 7. | Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области | 5 - 10 |

Примечание.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных

должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. Доплаты за классное руководство (кураторство), проверку тетрадей, письменных работ, устанавливаются в максимальном размере в учебной группе с наполняемостью не менее:

в организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения (за исключением групп для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) - 25 человек;

в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, - 15 человек.

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

3. Доплата за кураторство (руководство группой) в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, может устанавливаться только одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения). В случае необходимости кураторство в группах может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия.

4. При установлении доплаты педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, и образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

5. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам учреждения, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

6. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.5. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее - компенсация педагогическим работникам).

3.6. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

3.7. Конкретный размер доплаты устанавливается на основании приказа директора, как за счет

субсидии на выполнение государственного задания, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам устанавливаются 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.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда Колледжа.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса (эффективный контракт).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

4.3.1. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются в соответствии с утвержденным директором колледжа «Положением о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников и порядке их применения в ГБПОУ РО «РАТК».

4.3.2. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от суммарного количества баллов, определенных по критериям оценки деятельности педагогического работника ежегодно по итогам учебного года, по представлению членов рабочей комиссии утвержденной приказом директора колледжа.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада работника Колледжа устанавливается исходя из результатов оценки деятельности и итогов работы в целом согласно Приложению № 1 настоящего Положения (далее – оценка деятельности работника Колледжа).

Заместителям директора и главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается приказом по колледжу, но не более установленного размера директору.

4.4.1. Работники Колледжа ежегодно в срок до 20 декабря представляют заместителю директора по воспитательной работе, заместителю директора по общим вопросам или в профильные отделы информацию об оценке качества выполняемых работ в целом согласно Приложению № 2 настоящего Положения, за отчетный календарный год.

По решению директора Колледжа в отдельных случаях за отчетный период может быть принят иной период работы (квартал, полугодие, период работы с даты назначения на должность и др.).

Заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по общим вопросам или руководители профильных отделов в течение 5 рабочих дней:

- рассматривают представленные материалы и вносят предложения об установлении конкретного размера указанной выплаты в Приложении № 2;
- согласовывают с директором размер указанной выплаты;
- направляют в отдел кадров для подготовки проекта приказа об установлении размера надбавки за качество выполняемых работ.

Отдел кадров в течение 5 рабочих дней:

- обеспечивает принятие в установленном порядке приказа об установлении размера надбавки за качество выполняемых работ;
- при необходимости (изменении размера доплаты) обеспечивает заключение в установленном порядке дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками Колледжа.

4.4.2. Вновь принятым работникам Колледжа надбавка за качество выполняемых работ устанавливается не ранее, чем по истечении трех месяцев работы в должности.

По решению директора Колледжа в порядке исключения отдельным принятым сотрудникам, имеющим высокие достижения в сфере образования, надбавка за качество выполняемых работ может быть установлена до истечения указанного срока, в индивидуальном порядке без проведения оценки деятельности.

Установление надбавки в индивидуальном порядке может быть осуществлено на определенный период, но не более одного календарного года с даты назначения.

4.4.3. Размер надбавки за качество выполняемых работ работникам в зависимости от суммарного количества баллов, определенных по критериям оценки деятельности:

| Суммарное количество баллов по критериям оценки | Размер надбавки за качество выполняемых работ, % |
|---|--|
| До 5 | 0 |
| от 5 до 10 | 25 |
| от 11 до 20 | 50 |
| от 21 до 30 | 75 |
| от 31 до 40 | 100 |
| от 41 до 50 | 125 |
| от 51 до 60 | 150 |
| от 61 до 70 | 175 |
| от 71 до 80 | 200 |

4.4.4. Начисление установленной приказом директора надбавки за качество выполняемых работ работникам осуществляется бухгалтерией Колледжа на основании приказа директора при соблюдении следующих условий:

- достаточности средств в фонде оплаты труда (далее – ФОТ) для выполнения всех обязательств по выплате заработной платы перед работниками.

При недостаточности ФОТ начисление надбавки за качество выполняемых работ не осуществляется или осуществляется в уменьшенном размере по сравнению с размером надбавки, утвержденным директором.

4.4.5. Заместителям директора, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается приказом директора Колледжа, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору.

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

4.4.6. При выявлении нарушений в деятельности Колледжа в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи финансовой, статистической и иной отчетности директор вправе привлечь к дисциплинарной ответственности заместителей директора и главного бухгалтера. Директор обязан установить причины выявленных нарушений, применить к виновным должностным лицам меры дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством.

4.4.7. При наличии дисциплинарного взыскания надбавка за качество выполняемых работ директору, заместителям директора и главному бухгалтеру не начисляется в течение всего периода до снятия дисциплинарного взыскания.

4.4.10. За счет средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности до 1000 процентов должностного оклада, ставки заработной платы или в абсолютном размере устанавливается ежемесячно приказом директора на основании служебной записки главного бухгалтера всем работникам Колледжа, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей N 2.

Таблица N 2

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

| N п/п | Перечень категорий работников | Размер надбавки (процентов) |
|-------|--|--|
| 1. | Директор, заместители директора, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные Приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, от 05.05.2008 N 217н, от 03.07.2008 N 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет | 10 15 20 |
| 2. | Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет | до 10 до 15 до 20 до 30 |

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

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

результат труда.

Система показателей и условия премирования работников определяется в соответствии с «Положением о премировании».

4.6.1. Премирование директора Колледжа производится в порядке, утвержденном министерством, с учетом целевых показателей эффективности деятельности Колледжа. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора Колледжа.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала Колледжа, 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;
- за классность водителям автомобилей;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам, при наличии квалификационной категории, и мастерам производственного обучения образовательных организаций, реализующим основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.8.1. Педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно реквизитам приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области).

4.8.2. Мастерам производственного обучения образовательных организаций, реализующим основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии:

- при обучении по профессиям технического профиля - от 40 до 60 процентов;
- при обучении по профессиям естественно-научного и социально-экономического профиля - от 30 до 50 процентов.

Мастерам производственного обучения надбавка за квалификацию устанавливается при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения, и не ниже разряда, присваиваемого обучающимся по окончании обучения, при представлении документа, подтверждающего присвоение разряда.

Конкретные размеры надбавки за квалификацию мастерам производственного обучения в установленном диапазоне определяются директором Колледжа в зависимости от уровня квалификации, качества работы мастера производственного обучения в соответствии с локальным нормативным актом.

4.9. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей N 3.

Таблица N 3

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА НАЛИЧИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ

| N п/п | Перечень категорий работников | Размер надбавки |
|----------|-------------------------------|--------------------|
|----------|-------------------------------|--------------------|

| | | (процентов) |
|----|---|--------------------|
| 1. | Директор, заместители директора, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные Приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, от 05.05.2008 N217н, от 03.07.2008 N 305н (за исключением работников, занимающих научно-педагогические должности в учреждениях дополнительного профессионального образования): при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук | 25 15 |
| 2. | Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук | до 30 до 20 |

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

4.10. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей N4.

Таблица N 4

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ ЗА НАЛИЧИЕ ПОЧЕТНОГО ЗВАНИЯ

| N п/п | Перечень категорий работников | Размер надбавки (процентов) |
|-------|--|---------------------------------|
| 1. | Директор, заместители директора, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные Приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н, от 05.05.2008 N 217н, от 03.07.2008 N 305н: при наличии почетного звания "народный" при наличии почетного звания "заслуженный" при наличии ведомственной награды | 25 15 10 |
| 2. | Иные работники: при наличии почетного звания "народный" при наличии почетного звания "заслуженный" при наличии ведомственной награды | до 30 до 20 до 15 |

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных

наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.11. 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 начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя

4.12. В целях привлечения и укрепления кадрового состава Колледжа молодым специалистам из числа педагогических работников (далее - молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.13. 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.

4.14. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

4.15. Установленные выплаты стимулирующего характера выплачиваются как за счет субсидии на выполнение государственного задания, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

V. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов директора, его заместителей и главного бухгалтера.

5.2.1. Размер должностного оклада директора устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Постановлением.

5.2.2. Размер должностного оклада директора Колледжа устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учреждения.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице N 5.

Таблица N 5

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

| Группа по оплате труда директора | Минимальный должностной оклад (рублей) |
|---|--|
| Учреждения I группы по оплате труда руководителей | 24084 |
| Учреждения II и III групп по оплате труда руководителей | 21899 |
| Учреждения IV группы по оплате труда руководителей | 19908 |

Примечание.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается министерством.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада директора Колледжа.

5.3. С учетом условий труда директора, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном министерством.

5.4. Директору Колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном министерством.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются директору Колледжа по решению министерства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Колледжа и директора.

В качестве показателя эффективности работы директора Колледжа устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению министерства в числе показателей эффективности работы директора Колледжа может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников Колледжа в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые директору Колледжа за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением министерства.

5.5. Директор Колледжа, заместители директора наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в Колледже.

Оплата труда директора и заместителей директора за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться

директором Колледжа, определяется министерством, заместителями директора – директором Колледжа, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения N 2 к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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" (далее - Приказ Минобрнауки России N 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ директору Колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего директора, заместителя директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава Колледжа. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

5.6.1. Директору Колледжа предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников Колледжа согласно таблице N 6.

Таблица N 6

**РАЗМЕРЫ
ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

| Среднесписочная численность (человек) | Размеры предельного соотношения |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| До 50 | 3,0 |
| От 51 до 100 | 4,0 |
| От 101 до 200 | 5,0 |
| Свыше 200 | 6,0 |

5.6.2. Для заместителей директора Колледжа, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного директору Колледжа, на 0,5.

5.6.3. По решению министерства директору Колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для директора Колледжа и не более 5,5 - для заместителей директора, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет директор Колледжа.

VI. Особенности условий

оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями Приказа 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.

6.2. 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 учреждениями в случаях и порядке, установленных Приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

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

6.4. 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».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных Постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Работники, включая директора и заместителей директора, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в Колледже на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка), группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей преподавателей, работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим 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 одну ставку заработной платы.

6.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные

программы и основные программы профессионального обучения.

6.7.1. До начала учебного года преподавателям Колледжа, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, определяется средняя месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.9.3 пункта 6.9 настоящего раздела, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

6.7.2. Средняя месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.7.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату преподавателей при тарификации, которая выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Порядок проведения тарификации работников Колледжа утверждается министерством.

6.7.3. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер средней месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки 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.

6.7.4. 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.

6.7.5. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, и других педагогических работников, продолжавшегося менее двух 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 двух 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.

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

Преподавателям, у которых по не зависящим 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 раздела IV приложения N 2 к Приказу Минобрнауки России N 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.

6.7.7. 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, направленные Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.07.2015 N 06-846.

6.8. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется учреждением 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. 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.

В случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, оплата труда мастеров производственного обучения осуществляется в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за 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;

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

за педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года;

за работу мастеров производственного обучения при неполном объеме учебной нагрузки по обучению вождению транспортных средств и за часы, отработанные сверх установленной нормы рабочего времени при замещении временно отсутствующего работника или в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица мастера производственного обучения.

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

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

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, и других педагогических работников оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, 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.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для преподавателей образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, - исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа);

для мастеров производственного обучения образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения, - исходя из среднемесячной нормы рабочих часов.

6.9.4. Порядок и особенности определения почасовой оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные профессиональные программы, определяются приказом директора.

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам, преподавателя, 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 месячной учебной нагрузки путем

внесения необходимых изменений в тарификацию.

VII. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Директор Колледжа в пределах имеющихся, как за счет субсидии на выполнение государственного задания, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности средств, в пределах фонда оплаты труда может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице N 7.

Таблица N 7

| N п/п | Контингент | Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда | | |
|-------|--|---|-----------------------|---------------------------------|
| | | профессор, доктор наук | доцент, кандидат наук | лица, не имеющие ученой степени |
| 1. | Обучающиеся образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения | 0,040 | 0,034 | 0,020 |
| 2. | Аспиранты, слушатели образовательных организаций дополнительного профессионального образования | 0,060 | 0,054 | 0,034 |

7.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице N 8.

Таблица N 8

| N п/п | Вид работы | Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда | | |
|-------|---|---|-----------------------|---------------------------------|
| | | профессор, доктор наук | доцент, кандидат наук | лица, не имеющие ученой степени |
| 1. | Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования | 0,054 | 0,047 | 0,027 |

7.3. Директор Колледжа в пределах фонда оплаты труда могут привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.2 настоящего раздела.

7.4. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, установленным таблицей N 8 настоящего Положения, с округлением до копеек в сторону увеличения:

для профессоров, докторов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности "профессор" (4-й квалификационный уровень);

для доцентов, кандидатов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности "доцент" (3-й квалификационный уровень);

для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям "ассистент, преподаватель" (1-й квалификационный уровень).

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.5. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Колледжа, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено министерством.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается на основании перечня должностей административно-управленческого персонала, приведенного в приложении N 3 данного Положения.

VIII. Материальная помощь

7.6. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

Директору Колледжа - министерством, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам Колледжа, включая заместителей директора и главного бухгалтера – директором на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь работникам, в том числе работникам, ушедшим на пенсию, выплачивается в следующих случаях:

- заболевания сотрудника или члена (членов) его семьи;

- тяжелого материального положения в семье (сложных семейных обстоятельств);

- смерти сотрудника или члена (членов) его семьи (в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам));

- рождения или усыновления ребенка;

- также сотрудникам, ушедшим на пенсию, выплачивается материальная помощь к государственным и профессиональным праздникам и юбилейным датам.

Материальная помощь выплачивается на основании резолюции директора Колледжа с конкретной суммой выплаты на письменном заявлении работника и размером не ограничивается.

В случае, если по состоянию здоровья работник, включая директора, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников Колледжа.

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

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

IX. Заключительные положения

9.1. На основании данного Положения Колледж, в случае необходимости, может разрабатывать локальные нормативные акты по оплате труда, не противоречащие действующему трудовому законодательству РФ.

Положение разработал
Главный бухгалтер

М.В. Ащеулова

Согласовано:

Председатель ПК

Н.Г. Огородник

Юрисконсульт

В.В. Резванова

Приложение № 1

| Критерии оценки за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. | | | | |
|---|------------------------------|------------------------------|-----------------|---------------------------|
| № п/п | Наименование показателя | Значение показателя, условие | Кол-во баллов в | Кол-во баллов фактическое |
| 1. | Своевременное и качественное | отсутствие нарушений | 10 | |

| | | | | |
|----|--|--------------------------|----|--|
| | составление годовой, квартальной и месячной отчетности. | однократное нарушение | 8 | |
| | | несущественные нарушения | 5 | |
| | | существенные нарушения | 0 | |
| 2. | Нарушение финансовой и трудовой дисциплины. | отсутствие нарушений | 10 | |
| | | однократное нарушение | 8 | |
| | | несущественные нарушения | 5 | |
| | | существенные нарушения | 0 | |
| 3. | Нарушение сроков подготовки документов по направлению деятельности. | отсутствие нарушений | 10 | |
| | | однократное нарушение | 8 | |
| | | несущественные нарушения | 5 | |
| | | существенные нарушения | 0 | |
| 4. | Нарушение по актам проверок по направлению деятельности. | отсутствие нарушений | 10 | |
| | | однократное нарушение | 8 | |
| | | несущественные нарушения | 5 | |
| | | существенные нарушения | 0 | |
| 5. | Обоснованные жалобы со стороны сотрудников, студентов и представителей других организаций. | отсутствие нарушений | 10 | |
| | | однократное нарушение | 8 | |
| | | несущественные нарушения | 5 | |
| | | существенные нарушения | 0 | |
| 6. | Правильность оформления первичных учетных документов | отсутствие нарушений | 10 | |
| | | однократное нарушение | 8 | |
| | | несущественные нарушения | 5 | |
| | | существенные нарушения | 0 | |
| 7. | Своевременность предоставления финансовых отчетов для директора. | отсутствие нарушений | 10 | |
| | | однократное нарушение | 8 | |
| | | несущественные нарушения | 5 | |
| | | существенные нарушения | 0 | |
| 8. | Сохранность документов. | отсутствие нарушений | 10 | |
| | | однократное нарушение | 8 | |
| | | несущественные нарушения | 5 | |
| | | существенные нарушения | 0 | |
| | Суммарное количество баллов | | | |

Приложение № 2

Лист самооценки

(Ф.И.О.)

| № п/п | Наименование показателя | Значение показателя, условие | Кол-во баллов в | Кол-во баллов фактическое |
|-------|---|------------------------------|-----------------|---------------------------|
| 1. | Своевременное и качественное составление годовой, квартальной и | отсутствие нарушений | 10 | |
| | | однократное нарушение | 8 | |

| | | | | |
|----|--|--------------------------|----|--|
| | месячной отчетности. | несущественные нарушения | 5 | |
| | | существенные нарушения | 0 | |
| 2. | Нарушение финансовой и трудовой дисциплины. | отсутствие нарушений | 10 | |
| | | однократное нарушение | 8 | |
| | | несущественные нарушения | 5 | |
| | | существенные нарушения | 0 | |
| 3. | Нарушение сроков подготовки документов по направлению деятельности. | отсутствие нарушений | 10 | |
| | | однократное нарушение | 8 | |
| | | несущественные нарушения | 5 | |
| | | существенные нарушения | 0 | |
| 4. | Нарушение по актам проверок по направлению деятельности. | отсутствие нарушений | 10 | |
| | | однократное нарушение | 8 | |
| | | несущественные нарушения | 5 | |
| | | существенные нарушения | 0 | |
| 5. | Обоснованные жалобы со стороны сотрудников, студентов и представителей других организаций. | отсутствие нарушений | 10 | |
| | | однократное нарушение | 8 | |
| | | несущественные нарушения | 5 | |
| | | существенные нарушения | 0 | |
| 6. | Правильность оформления первичных учетных документов | отсутствие нарушений | 10 | |
| | | однократное нарушение | 8 | |
| | | несущественные нарушения | 5 | |
| | | существенные нарушения | 0 | |
| 7. | Своевременность предоставления финансовых отчетов для директора. | отсутствие нарушений | 10 | |
| | | однократное нарушение | 8 | |
| | | несущественные нарушения | 5 | |
| | | существенные нарушения | 0 | |
| 8. | Сохранность документов. | отсутствие нарушений | 10 | |
| | | однократное нарушение | 8 | |
| | | несущественные нарушения | 5 | |
| | | существенные нарушения | 0 | |
| | Суммарное количество баллов | | | |

Работник

(подпись) (Ф.И.О.)

Руководитель работника

предложенная надбавка, %

(подпись) (Ф.И.О.)

Приложение №3

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

1. К административно-управленческому персоналу Колледжа относятся:

- директор;
- заместители директора;
- главный бухгалтер;
- заместитель главного бухгалтера;
- заведующие отделением;
- заместитель заведующего отделением;
- начальник учебной части;

начальник отдела кадров;
начальник отдела информатизации;
заведующий практиками;
заведующий учебно-производственной мастерской;
заведующий библиотекой;
заведующий общежитием;
начальник гаража;
заведующий центром проведение демонстрационного экзамена;
заведующий складом;
специалист по закупкам;
бухгалтер;
специалист по кадрам;
юрисконсульт;
секретарь руководителя;
инспектор по контролю за исполнением поручений;
инженер- электроник;
программист;
специалист по охране труда;
комендант;
паспортист;
техник;
архивариус;
лаборант.