

СОГЛАСОВАНО  
председатель профкома  
ТОГБПОУ «Жердевский  
колледж сахарной промышленности»  
Иванова А.К.  
«01» 03 2016 года.



УТВЕРЖДАЮ:  
директор ТОГБПОУ  
«Жердевский колледж сахарной  
промышленности»  
А.Н. Каширин  
«01» 03 2016 года.



**Положение  
об оплате труда работников Тамбовского областного государственного  
бюджетного профессионального образовательного учреждения  
«Жердевский колледж сахарной промышленности»,  
подведомственного управлению образования и науки Тамбовской  
области**

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников ТОГБПОУ «Жердевский колледж сахарной промышленности», подведомственного управлению образования и науки Тамбовской области (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом области от 29.12.2008г. № 493-З «Об основных принципах и условиях оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением администрации области от 10 февраля 2009 года № 126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (в редакции от 01.03.2011) и от 01 марта 2011 № 189 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников областных государственных учреждений, финансируемых за счет средств областного бюджета» (с изменениями от 08.10.2014), постановлением администрации области от 30.09.2014 № 1165 «О мерах, по увеличению с 01 октября 2014 года оплаты труда работников областных государственных учреждений».

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников ТОГБПОУ «Жердевский колледж сахарной промышленности», подведомственный управлению образования и науки Тамбовской области (далее – учреждение).

1.3. Настоящее положение включает в себя:



- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);

- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы, и условия их установления, начисления;

- выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

- выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения;

- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также с учетом мнения профсоюзного органа работников.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы, персональных повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств областного бюджета, части средств, определяемой исполнительным органом государственной власти Тамбовской области – главным распорядителем средств областного бюджета, в ведении которого находится учреждение, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности. Выплата аванса -25 числа текущего месяца, выплата заработной платы -10 числа следующего месяца.



Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

## **II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням**

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановления администрации области от 10 февраля 2009 года № 126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (в редакции от 01.03.2011).

2.2. Постановлением администрации области от 01 марта 2011 года № 189 установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

**2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня**

**1.1 ПКГ общеотраслевые профессии рабочих первого уровня-2855 рублей,**(рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, газоэлектросварщик, слесарь, плотник), повар ,гардеробщик, дворник, кладовщик, сторож, вахтер, уборщик производственных помещений ,уборщик служебных помещений, продавец, электромонтер.

**1.2 ПКГ учебно-вспомогательный персонал первого уровня-3090 рублей,**(секретарь учебной части).



**1.3 ПКГ Общеотраслевые должности служащих первого уровня-3090 рублей (секретарь, комендант).**

**2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня**

**2.1 ПКГ общеотраслевые профессии рабочих-3263 рубля (водитель автомобиля).**

**2.3 ПКГ общеотраслевые должности служащих второго уровня-3263 рубля ( диспетчер, лаборант, техник,), 3398 рублей –(заведующий складом, старший администратор ), 3520 рублей (заведующий столовой, шеф-повар), 3872 рубля (медицинская сестра)**

**2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня**

**3.1 ПКГ должностей педагогических работников. 5765 (музыкальный руководитель), 6245 рублей (социальный педагог, педагог - организатор), 6726 рублей (воспитатель, мастер производственного обучения, педагог –психолог, методист).**

**3.2 ПКГ общеотраслевые должности служащих третьего уровня. 4704 рубля ( бухгалтер, инженер-программист, инженер -электроник, специалист по работе с персоналом, библиотекарь), 5002 рубля (ведущий юрисконсульт).**

**2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня**

**4.1 ПКГ общеотраслевые должности служащих четвертого уровня – 5438 рублей (заведующий библиотекой).**

**4.2 ПКГ должностей руководителей структурных подразделений. 7618, (Заведующий отделением, заведующий практикой, начальник административно-хозяйственной части, руководитель службы безопасности).**

**2.2.5. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня ПКГ должностей педагогических работников – 7206 рублей.**

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группе и установлены в приложении к настоящему положению.

**2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных учреждениях применяются:**

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные



характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н.

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - ТКХ, согласованные постановлением Минтруда России от 25 ноября 1992 года № 43 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнением работниками видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник, плотник, газосварщик, и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

### **III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления**

3.1. Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности к должностным окладам, ставкам заработной платы работников основного персонала установлены в приложении № 1 к настоящему положению.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но, не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением № 2 к постановлению администрации Тамбовской области от 10 февраля 2009 года № 126 «О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников областных государственных образовательных учреждений» (в редакции от 01.03.2011)

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала применяется к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается локальным нормативным актом управления образования и науки области. Повышающий коэффициент по занимаемой должности в



исключительных случаях может применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Базовый минимальный оклад (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

Учреждение в пределах средств на оплату труда может самостоятельно устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации области от 10.02.2009 « 126 (в редакции от 01.03.2011).

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

30 – при наличии высшей квалификационной категории;

20 – при наличии первой квалификационной категории;

10 – при наличии второй квалификационной категории.

За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся (воспитанников) работникам учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, устанавливается повышающий коэффициент – 25%.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена: ученая степень кандидата, по решению работодателя установлен повышающий коэффициент- 25% в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения, трудовым договором или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности, либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент- 20% в соответствии с положением об оплате труда учреждения, трудовым договором.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;



0.13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;  
0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный»;  
3.5. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности заведующий (начальник) отдела (лаборатории), входящего в структурное подразделение – 10%;  
заведующий (начальник) структурного подразделения – 15%.

3.6. Для работников областных государственных образовательных учреждений повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения:

в учреждениях начального и среднего профессионального образования: – педагогическим, руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, повышающий коэффициент - 15%.

3.7. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента - 5%.

3.8. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.9. Конкретный размер повышающих коэффициентов устанавливается учреждением самостоятельно и закрепляется положением об оплате труда учреждения.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от должностных окладов, ставок заработной платы работников, и производится в пределах фонда оплаты труда.

#### **IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты**

4.1. Для работников учреждения, включая внешних и внутренних совместителей, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными условиями труда и (или) опасными и иными особыми условиями труда-5%.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам аттестации рабочих мест.

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей):



-расширение зон обслуживания- до 100% от оклада  
- увеличения объема работы – до 50% от оклада. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда, от оклада (должностного оклада) тарифной ставки – до 100%;  
- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную постановлением Правительства Российской Федерации от 24.декабря 2010 года г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» норму:

- выполнение функций классного руководителя - до 20%,
- заведование учебными кабинетами - до 15%,
- лабораториями- до 15%,
- музеями- до 15%,
- спортивным комплексом – до 15%;
- площадкой автодрома – до 15%;
- тренажерным залом – до 15%;
- цикловыми предметными комиссиями - до 20%,
- учебными мастерскими – до 20%;

конкретные виды выплат, размеры и порядок их установления определяются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда исходя из ставки заработной платы преподавателя, установленной Учредителем, включая внешних и внутренних совместителей, независимо от общей педагогической нагрузки. Указанные виды выплат устанавливаются на конкретный учебный год.

#### 4.1.3. выплаты работникам за сверхурочную работу:

- Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.4. выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день – не менее, чем в двойном размере:



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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.5 . выплаты работникам за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Порядок исчисления дневной и часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или за час работы определяется локальным нормативным актом работодателя.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

## **V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;**

5.1. Для работников учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы до 50% от оклада;



за стаж непрерывной работы - до 25 % от оклада, конкретные размеры выплат содержатся в п. 5.5. настоящего Положения;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) - 100% от оклада.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.2. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за:

- управление учебной деятельностью студентов, кураторство (полная итоговая успеваемость, нет отчислений за правонарушения, планы работы и отчеты составлены грамотно и представляются своевременно) – до 30%;

- достижения обучающимися высоких показателей в обучении по итогам участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, а также результатам разных видов аттестации студентов – 15%;

- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях, публикациях в научных и профессиональных журналах) – до 20%;

- подготовку материалов опытно-экспериментальной, исследовательской деятельности студентов и преподавателей – до 20%;

- участие в проектах, конкурсах – до 50%;

- разработку учебных пособий – до 30%;

- подготовка методических материалов – до 20%;

- организацию самостоятельной внеаудиторной работы студентов в кабинетах в период подготовки к учебным занятиям, промежуточной и итоговой государственной аттестации – 15%;

- другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором (сетевое взаимодействие):

- работа в колледж-классах – до 15%

- организацию хранения и учет ядовитых, наркотических веществ и прекурсоров – 15%;

- активное участие в работе комиссии по содействию в трудоустройстве выпускников – 15%;

- активное участие в организации и проведении профориентационной работы- 10%;

- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных образовательных технологий и технических средств обучения, инновационных и авторских образовательных программ, утвержденных на локальном, региональном и федеральном уровнях – 30%;

- качественную подготовку, досрочную и своевременную сдачу отчетов, расчетов и оформление срочной информации в вышестоящие организации – до 100%;



- пересчеты, связанные с изменениями нормативно-правовых актов и т.д. – до 50%;

- внедрение новых автоматизированных программ – 50%.

5.3. Единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ:

- участие в подготовке и проведении единого государственного экзамена – 25%;

- призовое место во всероссийских выставках, смотрах, конкурсах – 100%, поощрительное место – 50%;

- призовое место в областных (краевых, региональных) выставках, смотрах, конкурсах: первое место – 50%, второе место – 40%, третье место – 30%, участие – 20%.;

награждение работника почетной грамотой, благодарственным письмом вышестоящими организациями и государственными наградами – 75%;

- разработку нормативных актов, правил, положений, инструкций, имеющих областное (региональное), локальное значение и применяемых в территории (регионе), образовательном учреждении в качестве официального документа – 50%;

- организацию и участие в проведении работ, связанных с аварийной ситуацией, обеспечение безотказной и бесперебойной работы – 50%;

- подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг, учебников, утвержденных на локальном, региональном и федеральном уровнях – 60%;

- подготовку и публикацию статей о работе колледжа в средствах массовой информации – 15%;

- участие в подготовке конкурсов по профессии, научно-практических конференций, смотров – 15%;

- организация и проведение конференций, семинаров на локальном и региональном уровнях – 30%;

- успешную работу в приемной комиссии (выполнение государственного задания) – 75%;

- организацию ремонтных работ в кабинетах – 15%;

- подготовку призеров всероссийских олимпиад и конкурсов – 50%;

- подготовку призеров региональных олимпиад и конкурсов: первое место – 30%, второе – 20%, третье место – 10%;

- подготовку и участие в спортивно-массовых соревнованиях и мероприятиях воспитательного характера:

- внутри колледжа – 10%, на уровне города – 20%, участие – 15%;

- первое место – 40%, второе место – 30%, третье место – 20%;

- на уровне региона:

- участие – 25%, первое место – 50%, второе место – 40%, третье место – 30%.

5.4. Премия по итогам работы исчисляется от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, без учета иных повышающих



коэффициентов, доплат, надбавок, установленных работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим положением.

5.5. Для выплаты единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ необходимо наличие поручения руководителя конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные и срочные работы в короткий срок. Данное поручение должно быть обосновано и оформлено приказом руководителя учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.

5.6. Вопросы выплаты премии рассматриваются на аттестационной комиссии. Премия выплачивается при условии выполнения в отчетном периоде основных показателей работы коллектива, к которым относятся: выполнение плана приема (основного набора); выполнение плана выпуска молодых специалистов (в соответствии с действующими нормами и правилами); выполнение планов методической и воспитательной работы; за высокие достижения в труде по завершению учебного, календарного года.

5.7. Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	10

5.8. Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Молодым специалистам – педагогическим работникам устанавливается размер выплаты 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в данном учреждении;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

Стаж непрерывной работы в учреждении	Размеры выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	25



5.9. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

5.10. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.11. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;

устранении последствий аварий;

подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

5.12. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – 50%;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения – 50%;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период – 100%;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности – 50%;

участие в инновационной деятельности - 30;

другие, установленные с учетом мнения профсоюзного органа работников.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.



5.13. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами, определенными положением об оплате труда учреждения.

5.14. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

## **VI. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления**

6.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работников на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.1.5. Компенсация педагогическим работникам в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

6.2. Для работников учреждения в дополнение к социальным выплатам, указанным в пункте 6.1. настоящего положения, может выплачиваться материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты- до 2000 руб., погребение-до 2000руб., рождение ребенка -2500 руб. при наличии соответствующей документации.

6.2.1. Оказание единовременной материальной помощи малообеспеченным, остро нуждающимся в лечении, а также в приобретении или строительстве жилья работника колледжа, сумма определяется на совете колледж по заявлению работника.

6.2.2. Вознаграждение по юбилейным датам работников колледжа:  
50 лет – 500 руб., 55 лет – 550 руб.,  
60 лет до 600 руб.



6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **VIII. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера**

7.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных повышающих коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 10965 рублей

7.2.1. Руководителю учреждения устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- наличие квалификационной категории :
- владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у учащихся:

руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию – 20%;

- наличие ученой степени кандидата наук - 35%;

- почетное звание - 25%

- стаж работы - до 20 %;

«отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения, награжденным государственными орденами и медалями – 15%;

- тип (вид) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п.3.7. настоящего Положения - 15%;

- масштабность управления :



за каждого обучающегося (воспитанника) 0,05 %;  
за каждого работника списочного состава 0,03 %;  
за разнотипность учреждения и вариативность образовательных программ до 200%.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 300%.

7.2.2 Руководителю устанавливается выплата компенсационного характера – за совмещение профессий (должностей).

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются к должностным окладам, сформированным с учетом квалификационной категории.

7.2.3. Руководителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы;
- премии по итогам работы.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю устанавливается работодателем на основании оценки эффективности их деятельности с учетом показателей эффективности деятельности руководителей областных государственных подведомственных учреждений утвержденных приказом управления образования и науки области от 26.06.2013 года «Об утверждении показателей эффективности деятельности областных государственных подведомственных учреждений и их руководителей», за прошедший учебный год, по балльной системе. Максимальное количество баллов по всем показателям эффективности деятельности руководителей областных государственных подведомственных учреждений составляет: для руководителей образовательных учреждений среднего- профессионального образования- 120 баллов, стоимость 1 балла-80 рублей

Размер выплат за стаж непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с пунктами 5.4-5.7 настоящего положения

Руководителю устанавливаются следующие виды премий:

- по итогам работы за год - 150%;
- выполнение срочных, особо важных работ - 200 %.

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются к должностным окладам, сформированным с учетом квалификационной категории.

7.3. Должностные оклады:



Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.3.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера:

за высокие результаты работы - до 100% от оклада;

за стаж непрерывной работы – до 25% от оклада.

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) - до 100% от оклада;

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

7.3.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ);

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в учреждении.

7.3.4. Выплата стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.5. настоящего положения.

7.3.5. Конкретные виды премий, порядок, условия, размер и период премирования устанавливается положением об оплате труда учреждения.

7.4. Обязательные выплаты социального характера:

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);



суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

7.5. Размеры должностных окладов, выплат компенсированного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работников.

### **VIII. Особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений**

8.1. В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации педагогическим работникам образовательных учреждений установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.2. Особенности оплаты труда преподавателей образовательных учреждений (структурных подразделений) обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

Ставки заработной платы педагогических работников, установленные в приложении к настоящему положению, выплачиваются при условии выполнения нормы преподавательской (учебной) работы в пределах установленной статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

8.3. Объем преподавательской (учебной) работы преподавателей учреждений устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.



Конкретный расчет рабочего времени, направленного на осуществление воспитательной, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности и фиксируется в индивидуальных планах работы.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

В соответствии с положением об общеобразовательном учреждении учебная нагрузка на учебный год для преподавателей максимальными размерами не ограничивается.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется работодателем.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной соответственно преподавателю ставки заработной платы.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

8.4. Право распределять преподавательскую (учебную) работу предоставлено руководителю образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

При установлении преподавательской (учебной) работы на новый учебный год преподавателям учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем преподавательской работы не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп, студентов и часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, преподавательская работа в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Изменение объема преподавательской (учебной) работы устанавливается с письменного согласия работника.

8.5. Часы преподавательской (учебной) работы определяются в астрономических часах и включают проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной урочной работы (учебной нагрузки) соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.



Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перемены между ними предусматривается Уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно – эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение урочной работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

8.6. В случае если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы менее нормы, определенной приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», оплата его труда осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом часов преподавательской (учебной) работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

8.7. В случаях если педагогическим работникам, с их согласия, установлены часы преподавательской (учебной) работы более нормы, определенной приказом министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», им устанавливается доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы. Размер доплаты определяется в соответствии с пунктом 4.1.2. раздела 4 настоящего положения в пределах фонда оплаты труда.

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

8.9. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования ограничивается верхним пределом 1440 часов в год в соответствии с Типовыми положениями.

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

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный



отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

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

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный оплачиваемый отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

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

Преподавателям учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

8.10. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется:

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;



при оплате преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов.

8.11. Почасовая оплата применяется при оплате труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий по повышению квалификации руководящих и педагогических работников в образовательном учреждении дополнительного профессионального образования.

Размер оплаты за один час работы определяется положением об оплате труда работников учреждения.

8.12. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.