

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«РОСТОВСКИЙ-НА-ДОНУ КОЛЛЕДЖ РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ,  
ИНФОРМАЦИОННЫХ И ПРОМЫШЛЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ»

(ГБПОУ РО «РКРИПТ»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РО «РКРИПТ»

С.В. Горбунов

«27» декабря 2016 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**ГБПОУ РО «РКРИПТ»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский - на - Дону колледж радиоэлектроники, информационных и промышленных технологий» (далее - Колледж) разработано в соответствии:

- с Постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных и казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшихся без попечения родителей»;

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников Колледжа, обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования, подведомственного Министерству общего и профессионального образования Ростовской области (далее – Министерство).

1.2. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера за счет средств областного бюджета;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера за счет средств областного бюджета;
- порядок оплаты труда за счет средств от иной приносящей доход деятельности;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим положением с учетом мнения Совета колледжа.

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

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

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

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

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

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

1.8. 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.

## **2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы**

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 N 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

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

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

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

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

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

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимальное соотношение выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются Министерством общего и профессионального образования РО.

2.4. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням установлены в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 19.11.2016 № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных и казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей», на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно Приложению № 1.

### **3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера за счет средств областного бюджета**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Постановлением Правительства Ростовской области от 19.11.2016 № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных и казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей» работникам колледжа устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- доплата работникам за работу во вредных и тяжелых условиях труда;
- доплата за совмещение должностей или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Педагогическим работникам колледжа выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории.

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

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

3.3. При совмещении должностей или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

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

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

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

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

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

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.

3.6. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу, %
1	Преподавателям за классное руководство группой	до 30
2	Преподавателям за проверку письменных работ: по русскому языку, литературе математике физике, иностранному языку, инженерной графике, химии	до 20 до 15 до 10
3	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	до 20

4	Работникам учреждений – за работу в методических, цикловых, предметных комиссиях, методических объединениях: - руководитель комиссии	до 20
5	Работникам учреждений: - за работу в аттестационной комиссии Министерства общего и профессионального образования Ростовской области - работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	10 15

Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку письменных работ устанавливаются исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся. В колледже доплата за руководство учебной группой устанавливается одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения).

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

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

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

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

#### **4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера за счет средств областного бюджета**

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением Правительства Ростовской области от 19.11.2016

№ 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных и казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей» работникам колледжа 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.

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 колледжем самостоятельно на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда колледжа.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в абсолютном размере и утверждаются приказом директора колледжа.

4.2 Педагогическим работникам надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ назначается по итогам работы за семестр и выплачивается ежемесячно в следующем семестре.

Конкретный размер надбавки каждого педагогического работника определяется в соответствии с критериями оценки, количеством набранных оценочных баллов и объемом денежных средств, направленных на надбавки.

Надбавка не назначается педагогическим работникам колледжа в следующих случаях:

- при наличии дисциплинарного взыскания, объявленного в рассматриваемый период;
- при стаже работы в колледже менее одного семестра.
- при абсолютной успеваемости по преподаваемым дисциплинам и ПМ по итогам семестра ниже 90%;
- при несвоевременном методическом обеспечении преподаваемых дисциплин и ПМ.

4.2.1 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы назначается педагогическим работникам колледжа за участие в реализации программ и комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми и за творческую профессиональную деятельность в соответствии с критериями, приведенными в Приложениях 2-9.

4.2.2 Надбавка за качество выполняемых работ назначается за участие в разработке и реализации основной образовательной программы в соответствии с кри-

териями оценки, приведенными в Приложениях 10-17 и устанавливается в размере до 200% должностного оклада.

4.2.3 Организация расчета количества оценочных баллов для начисления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ преподавателям и мастерам производственного обучения.

Председатель соответствующей цикловой комиссии, используя критерии оценки надбавки (Приложения 2,3,10,11), совместно с методистом рассчитывает количество оценочных баллов в соответствии с критериями оценки, полученных за расчетный период каждым преподавателем и мастером производственного обучения цикловой комиссии, и заполняют оценочные листы преподавателя и мастера производственного обучения для начисления надбавки (Приложения 18,19,26,27).

Председатель цикловой комиссии знакомит под роспись преподавателя (мастера производственного обучения) с заполненными оценочными листами. Оценочные листы преподавателя согласует с заместителем директора по учебно-воспитательной работе и начальником учебного отдела, оценочные листы мастеров производственного обучения – с начальником учебно-производственного отдела.

4.2.4 Организация расчета количества оценочных баллов для начисления надбавки методистам колледжа.

Начальник методического отдела, используя критерии оценки (Приложения 4,12), рассчитывает в соответствии с критериями количество оценочных баллов, набранных за расчетный период каждым методистом, и заполняет оценочные листы для начисления надбавки (Приложения 20,28).

Заполненные оценочные листы начальник методического отдела утверждает и отдает методистам для ознакомления (под роспись).

4.2.5 Результаты расчета количества оценочных баллов для начисления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ преподавателей, мастеров производственного обучения, методистов утверждаются заместителем директора по учебно-методической работе.

4.2.6 Организация расчета количества оценочных баллов для начисления надбавки педагога-психолога, социального педагога, педагога-организатора, руководителя физического воспитания и преподавателя-организатора ОБЖ колледжа.

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, используя критерии оценки надбавки за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагога-психолога, социального педагога, педагога-организатора, руководителя физического воспитания и преподавателя-организатора ОБЖ колледжа (Приложения 5-9, 13-17), рассчитывает в соответствии с критериями количество оценочных баллов, набранных за расчетный период каждым из перечисленных работников, и заполняет оценочные листы для начисления надбавки (Приложения 21-25, 29-33).

Заполненные оценочные листы заместитель директора по учебно-воспитательной работе утверждает и отдает перечисленным педагогическим работникам для ознакомления (под роспись).

4.2.7 Расчет суммы стимулирующей надбавки педагогическим работникам колледжа

Для расчета суммы стимулирующей надбавки педагогическим работникам колледжа приказом директора колледжа создается комиссия в количестве 5 человек.

Заполненные и утвержденные оценочные листы передаются в комиссию в следующие сроки:

- до 30 июня для начисления надбавок:

за интенсивность и высокие результаты работы и качество выполняемых работ;

- до 20 декабря для начисления надбавки за качество выполняемых работ.

На основании общей суммы оценочных баллов и суммы денежных средств, направленных на надбавки педагогическим работникам, рассчитывается стоимость одного балла каждой надбавки по формуле:

$$K_{CH} = \frac{D}{\sum_{i=1}^m OB_i},$$

где  $D$  - сумма денежных средств, направленных на каждую надбавку педагогическим работникам, руб.;

$OB_i$  - количество оценочных баллов для начисления каждой надбавки в соответствии с критериями оценки работы педагогических работников, набранных за расчетный период каждым педагогическим работником;

$m$  - количество педагогических работников, чел.

4.2.8 Рассчитывается сумма каждой надбавки каждого педагогического работника по формуле:

$$CH_i = K_{CH} \cdot OB_i,$$

где  $K_{CH}$  - стоимость одного балла педагогических работников, руб.;

$OB_i$  - количество оценочных баллов, набранных каждым педагогическим работником.

Результаты работы комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет.

Назначение и выплата надбавок осуществляется на основании приказа директора колледжа.

В случае несогласия педагогического работника с оценкой результативности его профессиональной деятельности, он вправе подать апелляцию в комиссию по урегулированию трудовых споров между участниками образовательного процесса.

Апелляция подается в письменном виде с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи апелляции проводят проверку объективности оценки результативности его профессиональной деятельности, и подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

Оценка, данная комиссией по урегулированию трудовых споров на основании результатов рассмотрения апелляции, является окончательной и пересмотру не подлежит.

4.3. Сотрудникам колледжа, не из числа педагогических работников, в том числе директору колледжа, надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы). Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

директору колледжа – Министерством общего и профессионального образования Ростовской области, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – директором колледжа.

Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику устанавливается приказом директора колледжа с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, личного вклада данного работника в общие результаты работы колледжа.

Директор колледжа вправе самостоятельно снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки полностью за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение штатной, финансовой дисциплины;
- представление недостоверной информации;
- нарушение правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение внутреннего трудового распорядка;
- несоблюдение конфиденциальности, нарушение служебной, коммерческой или тайны и др.

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

Размер надбавки может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

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

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

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов,
- от 5 до 10 лет – 15 процентов,
- от 10 до 15 лет – 20 процентов,
- свыше 15 лет – 30 процентов.

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

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

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

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

4.5. Сотрудникам колледжа по итогам работы в целях поощрения за результаты труда могут выплачиваться **премии**. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование работников осуществляется по решению директора колледжа и выплачивается на основании приказа директора.

При назначении премиальных выплат по итогам работы учитываются следующие показатели:

- участие во внедрении инновационной образовательной программы в колледже в рамках приоритетного национального проекта «Образование» и по другим направлениям;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в выполнении контрольных цифр приема в колледж;
- участие в реализации программ непрерывного профессионального образования;
- подготовка победителей (призеров) всероссийских (региональных) олимпиад, смотров, конкурсов и др.;
- активное участие в региональных, федеральных и международных конкурсах;
- качественное ведение бухгалтерского учета;
- качественную подготовку исходящей корреспонденции, деловой переписки и аналитических документов;
- успешная своевременная сдача налоговой, статистической, пенсионной и другой отчетности;
- качественное выполнение программы развития колледжа;
- развитие кадрового состава учебного заведения (для всех руководителей);
- соответствие учебно-материальной базы требованиям качественной подготовки специалистов;
- обеспечение сохранности имущества;
- участие в работе стипендиального совета;
- исполнительская дисциплина;
- работа со студентами, проживающими в общежитии (контроль за бытовыми условиями и соблюдением правил внутреннего распорядка общежития и др.);
- участие в подготовке общеколледжевых мероприятий;
- участие в конкурсных мероприятиях;
- к юбилейной дате сотрудника, по решению директора колледжа, за высокие показатели в работе и активное участие в общественной жизни колледжа.

Источником выплаты премии работникам колледжа, в том числе директору, его заместителям и главному бухгалтеру, являются средства в объеме до 0,1% от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета.

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год выплачиваются работникам колледжа в конце календарного года при наличии денежных средств.

4.6. 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, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за классность водителям автомобилей.

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

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

педагогическим работникам:

- при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

Мастерам производственного обучения профессиональных образовательных учреждений при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения:

- при обучении по профессиям технического профиля – от 50 до 70 процентов.

Мастерам производственного обучения надбавка за квалификацию при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии устанавливается на основании приказа руководителя учреждения при наличии квалификационного разряда не ниже разряда, присваиваемого обучающимся по окончании обучения, при предоставлении документа, подтверждающего присвоение разряда.

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

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

Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы).

платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

- при наличии ученой степени доктора наук - 30 процентов;
- при наличии ученой степени кандидата наук - 20 процентов.

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

4.6.3. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

- при наличии почетного звания "народный" - 30 процентов,
- при наличии почетного звания "заслуженный" - 20 процентов,
- при наличии ведомственной награды - 15 процентов.

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

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

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

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя. (Приложение № 34)

4.6.4. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

- имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы;
- имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

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

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.

## **5. Порядок оплаты труда за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности**

5.1. На основании п.15 приложения № 1 постановления Правительства Ростовской области от 31 декабря 2015г. № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разработана колледжем, зафиксирована настоящим положением с учетом мнения Совета колледжа.

5.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, выплату компенсационного и стимулирующего характера, доплаты за организацию, развитие и участие в приносящей доход деятельности, премирование работников колледжа и оказание материальной помощи работникам колледжа.

5.3. Выплаты компенсационного характера за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, устанавливаются аналогично Разделу 3 настоящего Положения.

5.4. Выплаты стимулирующего характера за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, устанавливаются аналогично Разделу 4 настоящего Положения, за исключением пункта 4.3.

5.5. Сотрудникам колледжа, не из числа педагогических работников, надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 400 процентов должностного оклада. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается директором колледжа.

Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику устанавливается приказом директора колледжа с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, личного вклада данного работника в общие результаты работы колледжа.

Директор колледжа вправе самостоятельно снижать размер или лишать работника стимулирующей надбавки полностью за упущения в работе или ухудшение показателей работы, в том числе по следующим основаниям:

- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение штатной, финансовой дисциплины;
- представление недостоверной информации;
- нарушение правил охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение внутреннего трудового распорядка;

- несоблюдение конфиденциальности, нарушение служебной, коммерческой или тайны и др.

Размер надбавки может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

5.6. За счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности работникам колледжа может устанавливаться выплата стимулирующего характера:

- доплата за организацию, развитие и участие в приносящей доход деятельности.

Выплата стимулирующего характера за организацию, развитие и участие в приносящей доход деятельности производится директору, его заместителям, главному бухгалтеру, специалистам, служащим, педагогическим работникам колледжа, участвующих в процессе оказания платных услуг, для студентов, обучающихся на платной основе, слушателей, обучающихся на платной основе по программам дополнительного профессионального образования и т.п.

Доплата за организацию, развитие и участие в приносящей доход деятельности сотрудникам колледжа устанавливается на основании приказа директора колледжа по итогам работы как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

5.7. Источником выплаты премии работникам колледжа, в том числе директору, его заместителям и главному бухгалтеру, являются средства в объеме до 1,0% от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

5.8. За счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, работникам колледжа может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается при наличии подтверждающих документов в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников;
- заболеванием сотрудника, требующим дорогостоящего лечения;
- утратой личного имущества в результате пожара или другого стихийного бедствия;
- тяжелым материальным положением.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам колледжа принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника.

Источником выплаты материальной помощи работникам колледжа являются средства в объеме до 0,6 % от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

## **6. Условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера**

Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера осуществляется на основании приказа Министерства общего и

профессионального образования Ростовской области от 27.12.2016г. № 850 «Об утверждении положения об оплате труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров подведомственных областных учреждений» и Положения об оплате труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера ГБПОУ РО «РКРИПТ» от 27.12.2017 г., которое включает в себя:

- порядок установления должностных окладов;
- порядок установления выплат компенсационного характера;
- порядок установления выплат стимулирующего характера;
- иные вопросы оплаты труда директора колледжа, заместителей руководителей и главного бухгалтера;
- размеры и порядок выплаты материальной помощи.

## **7. Особенности условий оплаты труда педагогических работников**

7.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ Минобрнауки России № 1601).

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) преподавателей составляет 720 часов в год (п.2.8.1. приказа № 1601).

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей колледжа ограничивается верхним пределом – 1440 часов (п.7.1.1. приказа № 1601).

Для ниже перечисленных педагогических работников продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) установлена исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – 36 часов в неделю:

- методист;
- педагог-организатор;
- социальный педагог;
- педагог-психолог;
- руководитель физического воспитания;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- мастер производственного обучения.

7.2. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками включаются условия, связанные:

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

7.3. 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».

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

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

Преподавателям колледжа до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

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

Установленная преподавателям при тарификации месячная заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутст-

вия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

Все изменения (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется колледжем в случаях и порядке, установленных Приказом Минобрнауки России № 1601.

7.6. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер 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.

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

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

7.8. В профессиональных образовательных учреждениях изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп не производится.

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

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

7.9. 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.

7.10. При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися по заочной форме обучения учитываются Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, разработанные Департаментом государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрауки России (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.07.2015 № 06-846).

7.11. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- педагогической работы (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;
- часов преподавательской работы, выполненных сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки;
- педагогической работы в неполный рабочий месяц преподавателям колледжа, поступившим на работу в течение учебного года.

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

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности. Среднемесячное количество рабочих часов для преподавателей колледжа определяется исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа).

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из ставки заработной платы и выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

7.12. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам преподавателя, 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, путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

## 8. Другие вопросы оплаты труда

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

Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях	0,06	0,05	0,03

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются из расчета должностного оклада, установленного по должности «Преподаватель».

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

8.2. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда колледжа, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных колледжем от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов.

Перечень должностей административно-управленческого персонала установлена Приложением № 35 к настоящему положению.

8.3. Работникам колледжа может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается при наличии подтверждающих документов в следующих случаях:

- в связи со смертью близких родственников;
- заболеванием сотрудника, требующим дорогостоящего лечения;
- утратой личного имущества в результате пожара или другого стихийного бедствия;
- тяжелым материальным положением.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам колледжа принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника, директору – Министерство общего и профессионального образования Ростовской области.

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 колледжа являются средства в объеме до 0,1 % от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета.

8.4. Штатное расписание колледжа утверждается приказом директора колледжа. Штатное расписание подлежит пересмотру и утверждению при проведении сокращения численности или штата работников, введении новых должностей или структурных подразделений в связи с организационными мероприятиями, а также в случае изменения базовых окладов.

8.5. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

8.6. Ежемесячно после начисления заработной платы работнику предоставляется расчетный листок, в котором отражаются составные части заработной платы.

8.7. Система оплаты труда в колледже устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

8.8. В целях совершенствования оплаты труда в колледже директор колледжа организует аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, и организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

8.9. В настоящее положение могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законодательством.

8.10. Заработная плата работников колледжа (за исключением директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера) предельными размерами не ограничивается.

8.11. На основании данного Положения колледж, в случае необходимости, может разрабатывать локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством и нормативно-правовыми документами.

8.12. Выплата заработной платы производится два раза в месяц:  
- за первую половину месяца (аванс) – 25 числа текущего месяца;  
- за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца.

Для закрытия текущего финансового года заработная плата за декабрь месяц выплачивается до 31 декабря текущего года.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне.

Выплата аванса производится в фиксированном размере, в сумме равной 40% должностного оклада (ставки).

8.13. Настоящее Положение вступает в силу с 01 января 2017 года.

8.14. В случае изменения трудового законодательства РФ или других нормативно-правовых документов настоящее положение подлежит изменению по мере необходимости в том же порядке, в котором оно было принято.

СОГЛАСОВАНО

Совет колледжа

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

Протокол № \_\_\_\_

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_ Т.П. Крюкова

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

Заместитель директора по УМР \_\_\_\_\_ Н.Е. Анисимова

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

Юрисконсульт \_\_\_\_\_ М. А. Парасоцкая

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.