

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 201*9* 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», постановлением Правительства Ростовской области от 31 декабря 2015г. № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений»;

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:

- общие положения;
- 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;
- условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Оплата труда сотрудников колледжа состоит из постоянной (обязательной) и переменной частей. К постоянной (обязательной) части заработной платы относится должностной оклад (ставка), компенсационные выплаты, а также определенные стимулирующие выплаты.

1.4. Стимулирующие выплаты подразделяются на **постоянную (обязательную)** часть зарплаты и переменную часть зарплаты.

К **постоянной (обязательной)** части зарплаты относятся следующие стимулирующие выплаты:

- надбавка за выслугу лет;
- за квалификацию;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);
- за классность водителям автомобилей.

К переменной части зарплаты относятся стимулирующие выплаты, зависящие от эффективной работы учреждения (по результатам работы), подразделения, конкретного сотрудника:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты;
- надбавка за качество выполняемых работ.

1.5. В соответствии с требованиями ч. 3 ст. 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени 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.

Доплата за совмещение профессий (должностей) не включается при расчете минимального размера оплаты труда по основной должности, так как является дополнительной работой, выполняемой по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ).

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

1.7. 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.

1.8. 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.

1.9. 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 № 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 на основе ПКГ должностей, утвержденных Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общераслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общераслевых 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, работникам колледжа на основании Постановления Правительства Ростовской области от 09.11.2016 № 765, в колледже 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 работником колледжа выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставка 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 (ст. 60.2 ТК РФ).

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 (ставка заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставка заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставка 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 (ставка 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
6	Преподавателям за организацию и руководство производственной практикой	до 35

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, на основании Постановления Правительства Ростовской области от 09.11.2016 № 765, работникам колледжа устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2. Педагогическим работникам ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливается на основе критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников.

Педагогическим работникам ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается два раза в год с 01 января по 30 июня и с 01 сентября по 31 декабря текущего года.

Для назначения стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам приказом директора колледжа создается комиссия в количестве 5 человек.

Результаты работы комиссии оформляются протоколами.

Назначение и выплата надбавок осуществляется на основании приказа директора колледжа.

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;
- при наличии обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся или сотрудников.

Объем денежных средств, направленных на выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы преподавателям колледжа в месяц, составляет 16 % от месячного фонда оплаты труда преподавателей, в соответствии с тарификацией на текущий учебный год, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы назначается педагогическим работникам колледжа в соответствии с критериями, приведенными в Приложениях 2-10.

4.2.2. Организация расчета количества оценочных баллов для начисления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы преподавателям и мастерам производственного обучения.

Председатель соответствующей цикловой комиссии, используя критерии оценки надбавки (Приложения 2, 3), совместно с методистом рассчитывает количество оценочных баллов, полученных за расчетный период каждым преподавателем и мастером производственного обучения цикловой комиссии, и заполняет оценочные листы преподавателя и мастера производственного обучения для начисления надбавки (Приложения 11,12).

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

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

Начальник методического отдела, используя критерии оценки (Приложение 4), рассчитывает количество оценочных баллов, набранных за расчетный период каждым методистом, и заполняет оценочные листы для начисления надбавки (Приложение 13).

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

4.2.4. Результаты расчета количества оценочных баллов для начисления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы преподавателям, мастерам производственного обучения, методистам утверждаются заместителем директора по учебно-методической работе.

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

Заместитель директора по учебно-воспитательной работе, используя критерии оценки надбавки за качество выполняемых работ педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу-организатору, воспитателям руководителю физического воспитания и преподавателю-организатору ОБЖ колледжа (Приложения 5-10), рассчитывает количество оценочных баллов, набранных за расчетный период каждым из перечисленных работников, и заполняет оценочные листы для начисления надбавки (Приложения 14-19).

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

4.2.6. Расчет суммы стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам колледжа по должности «Преподаватель».

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

- до 30 июня для расчета ежемесячной надбавки с 01 сентября по 31 декабря текущего года;

- до 20 декабря для расчета ежемесячной надбавки с 01 января по 30 июня следующего года.

На основании общей суммы оценочных баллов и суммы денежных средств, направленных на надбавку за интенсивность и высокие результаты работы преподавателям, рассчитывается стоимость одного балла надбавки по формуле:

$$K_{сн} = \frac{D}{\sum_{i=1}^m ОБ_i},$$

где D - сумма денежных средств, направленных на надбавку за интенсивность и высокие результаты работы преподавателям, руб.;

$ОБ_i$ - количество оценочных баллов для начисления надбавки в соответствии с критериями оценки работы, набранных за расчетный период каждым преподавателем;

m - количество преподавателей, чел.

4.2.7. Рассчитывается сумма каждой надбавки каждого преподавателя по формуле:

$$СН_i = K_{сн} \cdot ОБ_i,$$

где $K_{сн}$ - стоимость одного балла надбавки, руб.;

$ОБ_i$ - количество оценочных баллов, набранных каждым преподавателем.

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 апелля-

ции 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, в том числе директору колледжа, надбавка за качество выполняемых работ может устанавливаться в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

- директору колледжа – Министерством общего и профессионального образования Ростовской области, в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам учреждения – комиссией по распределению выплат стимулирующего характера, в соответствии с критериями, приведенными в Приложениях 20-22.

Состав комиссии избирается на общем собрании трудового коллектива и назначается приказом директора.

Расчет, распределение и установление размера надбавки за качество определяется в соответствии с критериями оценки, количественными показателями трудовой деятельности, эффективностью деятельности каждого сотрудника колледжа.

4.3.1. Организация расчета количества оценочных баллов для начисления надбавки за качество сотрудникам колледжа:

4.3.1.1. В соответствии с критериями оценки (Приложение 20 **категория персонала «Руководители структурных подразделений»**) рассчитывается количество оценочных баллов, набранных за расчетный период:

- директором колледжа – начальнику отдела кадров, начальнику юридического отдела;
- заместителем директора по УМР – начальнику методического отдела, начальнику отдела информатизации, начальнику учебно-производственного отдела, заведующему библиотекой, заведующим отделениями, заведующему учебной частью;
- заместителем директора по УВР – начальнику учебно-воспитательного отдела;
- заместителем директора по АХР и КБ – начальнику хозяйственного отдела;
- начальником учебно-производственного отдела – заведующим учебно-производственными мастерскими, заведующим лабораторией, заведующим практикой;
- начальником отдела кадров – заведующей канцелярией,

заполняются оценочные листы (Приложения 22) и передаются в комиссию по установлению выплат стимулирующего характера.

4.3.1.2. Руководители структурных подразделений, используя критерии оценки (Приложения 21 **категории персонала «Специалисты» и «Служащие»**), рассчитывают в соответствии с критериями количество оценочных баллов, набранных за расчетный период каждым сотрудником, и заполняют оценочные листы для начисления надбавки (Приложения 23).

Заполненные оценочные листы руководители структурных подразделений утверждают, передают в комиссию по установлению выплат стимулирующего характера и отдают сотрудникам для ознакомления (под роспись).

Комиссия производит расчет надбавки за качество, составляет и утверждает протокол с указанием количества баллов и размера надбавки по каждому работнику.

На основании протокола комиссии издается приказ по колледжу.

4.3.1.3. 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 за качество устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

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:

- по основным результатам работы;
- за повышенные деловые качества (профессиональное мастерство);
- в связи с юбилейными датами;
- за многолетний труд;
- в связи с выходом на пенсию.

4.5.1. Размер премии в связи с юбилейной датой, за многолетний труд и в связи с выходом на пенсию устанавливается директором колледжа и выплачивается на основании приказа по колледжу.

4.5.2. Премия по основным результатам работы и за повышенные деловые качества сотрудникам колледжа устанавливается в соответствии с критериями на основании ходатайства руководителя структурного подразделения (Приложение 24), согласовывается с советом колледжа и утверждается приказом директора.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.5.3. Премирование носит повременный характер и назначается пропорционально отработанному времени.

Премии могут выплачиваться по итогам работы за месяц, квартал или год. Размер премий устанавливается в абсолютном размере.

4.5.4. Источником выплаты премии работникам колледжа, в том числе директору, его заместителям и главному бухгалтеру, являются средства в объеме до 5% от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета.

Премиальные выплаты выплачиваются работникам колледжа 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 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, - 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 № 25)

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. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разработана колледжем 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».

5.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату:

- заработной платы сотрудникам, непосредственно оказывающим платные образовательные 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 первого абзаца п. 4.3. и п. 4.5.4.

5.5. Сотрудникам колледжа, не из числа педагогических работников, может устанавливаться надбавка за качество выполняемых работ в размере до трех должностных окладов.

Размер надбавки устанавливается в абсолютном размере.

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 27.12.2016 г. № 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 27.12.2016г., 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 отдельных категорий 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;
- воспитатель.

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 Совета колледжа 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 отсутствия 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, установленными 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 Минобрнауки 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».

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 установлен Приложением № 26 к настоящему положению.

8.3. Работникам колледжа может быть оказана:

- материальная помощь при наличии подтверждающих документов:
 - в связи со смертью близких родственников (копия свидетельства о смерти);
 - чрезвычайная ситуация: пожар, стихийное бедствие (документы, подтверждающие факт чрезвычайной ситуации, выданные соответствующей организацией);
 - дорогостоящее лечение (платежные документы, подтверждающие фактическую оплату, договор на лечение, оформленные на имя заявителя);
 - тяжелое материальное положение: сотрудник имеет инвалидность, мать (отец) одиночка, у сотрудника многодетная семья (справка об инвалидности, удостоверение матери (отца) одиночки, копии свидетельств о рождении детей);
 - увольняющимся работникам: проработавшим от 10 до 20 лет – 2000 рублей; от 20 до 30 лет – 3000 рублей; свыше 30 лет – 4000 рублей;
- единовременная выплата в связи с юбилейными датами: от 500 рублей до 2000 рублей.

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 0,5% от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета и до 1% от фонда оплаты труда по внебюджетной деятельности.

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.

8.7. Система оплаты труда в колледже устанавливается настоящим положением об оплате труда, принимаемым 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.

Заработная плата выплачивается в кассе колледжа или по заявлению сотрудника переводится через кредитную организацию, указанную в заявлении сотрудника.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ всем сотрудникам ежемесячно после начисления заработной платы работнику предоставляется расчетный листок (Приложение № 27), в котором отражаются:

- составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период;
- размеры иных сумм, начисленных работнику;
- оплата отпуска;
- выплаты при увольнении;
- другие выплаты, причитающиеся работнику за соответствующий период;
- размеры произведенных удержаний;
- общая денежная сумма, подлежащая выплате.

В расчетном листке составные части заработной платы и другие выплаты отражаются в сокращенном варианте. Расшифровка всех выплат (Приложение 28) находится на информационном стенде бухгалтерии колледжа.

Расчетный лист выдается в день выдачи заработной платы за вторую половину месяца (полное погашение задолженности колледжа перед сотрудником), т.к. в момент аванса окончательная сумма выплат еще не определена. При выплате

