

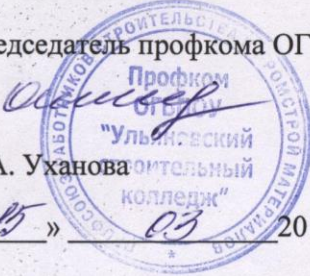
	Об оплате труда работников СМК ПД 04-41-2018	Изменение № Редакция 2018-03
	ГОСТ ISO 9001-2011 (ISO 9001:2008)	Лист 1 из 27

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома ОГБПОУ УСК

О.А. Уханова

« 15 » 03 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ОГБПОУ УСК

А.В. Назаренко

« 15 » 03 2018 г.



**Контрольный
экземпляр**

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Областного государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Ульяновский строительный колледж»

Рассмотрено и принято на
 Заседании Совета ОГБПОУ УСК
 « 15 » марта 2018г.
 Протокол № 1

1 Общие положения

1.1 Положение об оплате труда работников Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Ульяновский строительный колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом 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, оговариваемых в трудовом договоре", приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", законом Ульяновской области от 06.06.2012 N 70-ЗО "Об оплате труда работников областных государственных учреждений" постановлением Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 N 526-П "О некоторых мерах по реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 N 70-ЗО "Об оплате труда работников областных государственных учреждений" на основании постановления Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 №547-П "Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области» (с последующими изменениями и дополнениями), Уставом колледжа и коллективным договором.

1.2 Положение является локальным актом и регулирует порядок оплаты труда всех категорий работников колледжа, определяет порядок формирования фонда оплаты труда, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, условия компенсационных и иных обязательных выплат из компенсирующей части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.3 Система оплаты труда работников колледжа устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников (профсоюзной организации).

Наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих должны соответствовать наименованиям в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

1.4 Цель настоящего Положения заключается в упорядочении системы оплаты труда, установление обоснованного соотношения в уровнях заработной платы различных профессионально-квалификационных групп работников (педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала) в зависимости от сложности труда, квалификации и степени ответственности. Усиление стимулирующего характера оплаты заложенного в должностном окладе обеспечивается применением доплат и надбавок.

1.5 Месячная заработная плата работника колледжа, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного трудовым законодательством Российской Федерации (ст. ст. 133-133.1 ТК РФ).

1.6 Заработная плата труда работников колледжа, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (совмещения), производится отдельно по каждой из долж-

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018 Лист 2 из 27
------------	----------------------------	-----------------------------------

ностей.

1.7 Заработная плата работника колледжа максимальными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 132 ТК РФ).

1.8 При изменении действующей системы оплаты труда, заработная плата работников колледжа (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных 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 Индексация заработной платы работников колледжа осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Ульяновской области. При проведении индексации заработной платы работников колледжа путем индексации (увеличения) должностных окладов их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2 Порядок и условия оплаты труда

2.1 Формирование фонда оплаты труда

2.1.1 Оплата труда работников колледжа (в том числе директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера) включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2 Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год, исходя из объема субсидий из областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Формирование фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников колледжа за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с нормативами бюджетного финансирования расходов на одного обучающегося, утвержденными Правительством Ульяновской области.

2.1.3 Фонд оплаты труда работников колледжа состоит из базового фонда и фонда стимулирования. Из средств базового фонда производится выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников колледжа, а также предоставляются выплаты компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

2.1.4 При формировании фонда оплаты труда работников колледжа, предусматриваются средства на установление премии по итогам работы:

- преподавателям и мастерам производственного обучения колледжа в размере не менее 11 процентов фонда оплаты труда этой категории работников.

2.1.5 Директор колледжа самостоятельно разрабатывает и утверждает структуру и штатное расписание колледжа в пределах выделенного фонда оплаты труда. Численный состав работников колледжа должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных образовательной организации функций, задач и объема работы.

Директор колледжа имеет право устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

2.1.6 В случае оптимизации структуры и численности работников колледжа лимиты бюджетных обязательств на оплату труда не уменьшаются. Экономия фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников колледжа может быть использована на стимулирующие выплаты.

2.1.7 Средства на оплату труда, формируемые за счёт средств областного бюджета Ульяновской области, могут направляться колледжем на выплаты стимулирующего характера. При

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018 Лист 3 из 27
------------	----------------------------	-----------------------------------

этом объём средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75 процентов от фонда оплаты труда работников колледжа.

Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

2.2 Порядок установления (определения) окладов работников колледжа

2.2.1 Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников колледжа устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В случае отсутствия должности, занимаемой работником колледжа, в профессиональных квалификационных группах размер оклада (должностного оклада) по данной должности устанавливается директором колледжа. При этом учитываются требования к уровню квалификации, необходимые для занятия указанной должности, установленные едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (и) или положениями профессиональных стандартов.

2.2.2 Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Отнесение рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы производится по результатам аттестации (тарификации), проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемом в колледже.

2.2.3 Лица (за исключением медицинских работников), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности с установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в таких же размерах, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы

Условия достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту выполнения должностных обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации, применяемом в колледже

2.2.4 Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников и работников библиотеки колледжа устанавливаются на основании соответствующего отраслевого положения об оплате труда. Размеры должностных окладов работников культуры, занимающих должность «библиотекарь», устанавливаются на уровне размеров должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательных организаций, занимающих должность «педагог-библиотекарь».

Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера медицинским работникам и работникам библиотеки устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

Размеры должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

2.2.5 Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников колледжа определяются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам, с

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018 Лист 4 из 27
------------	----------------------------	-----------------------------------

учётом повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы по формуле:

$$ДО = БО \text{ пкг} + БО \text{ пкг} \times К, \text{ где:}$$

ДО – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

БО пкг - базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе;

К – повышающий коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы.

2.2.6 Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников колледжа устанавливаются в соответствии с Приложениями 1,2 к настоящему Положению.

2.2.7 При наступлении у работника колледжа права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.2.8 Должностные оклады заместителям руководителей структурных подразделений колледжа устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

2.3 Особенности оплаты труда педагогических работников колледжа

2.3.1 Оплата труда педагогических работников колледжа определяется с учётом:

- установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- объёмов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.3.2 Оплата труда педагогических работников колледжа осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало учебного года по форме, установленной Министерством образования и науки Ульяновской области.

В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.3.3 Директору колледжа, его заместителям по направлению деятельности, руководителям структурных подразделений и другим работникам колледжа устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

2.3.4 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников колледжа устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы.

2.3.5 Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между ними. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом и нормативным актом колледжа с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утверждённых в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018 Лист 5 из 27
------------	----------------------------	-----------------------------------

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

Выполнение другой части педагогической работы работниками колледжа, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными обязанностями, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связано с:

- участием в работе педагогических, методических советов, проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных колледжем;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в колледже в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых обучающимся для отдыха различной степени активности, приёма ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в колледже учитываются режим работы колледжа, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

К дежурству по колледжу педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.3.6 Должностные оклады руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности) устанавливаются с учётом ведения ими в основное рабочее время преподавательской (педагогической) работы в объёме 360 часов в год (9 часов в неделю).

Преподавательская работа указанных работников сверх установленных норм, за которые им выплачивается должностной оклад, а также преподавательская работа руководящих и других работников колледжа без занятия штатной должности оплачивается дополнительно в порядке, предусмотренном по выполняемой преподавательской работе.

Выполнение преподавательской работы сверх установленных норм допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.3.7 Руководящие работники колледжа, а также педагогические работники (социальные педагоги, воспитатели и т. д.), не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут на условиях почасовой оплаты вести преподавательскую работу или занятия в объединениях (кружках, секциях, клубах и других), но не более 9 часов в неделю, если они по основной работе получают полный размер должностного оклада.

При отсутствии педагогических работников по соответствующим предметам они могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю. В случае, когда указанные работники

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018 Лист 6 из 27
------------	----------------------------	-----------------------------------

получают по основной работе 0,5 размера должностного оклада, ставки заработной платы, им разрешается вести преподавательскую работу не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

Выполнение преподавательской работы директором колледжа осуществляется по согласованию с Министерством образования и науки Ульяновской области.

Оплата труда привлечённых специалистов осуществляется на условиях почасовой оплаты труда.

2.3.8 Педагогическим работникам объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже.

Директор колледжа осуществляет распределение учебной нагрузки с учётом мнения выборного профсоюзного органа и несёт ответственность за её выполнение каждым работником.

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год ограничивается 1440 часов в год для преподавателей.

2.3.9 При составлении расписаний учебных занятий руководство колледжа обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2003 г. №2 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.3.1186-03» (с изменениями)).

2.3.10 Педагогическая (преподавательская) работа директора колледжа по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) допускается только по согласованию с Министерством образования и науки Ульяновской области.

2.3.11 Педагогическим работникам, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приёмной комиссии), объём учебной нагрузки устанавливается на полный учебный год с последующим применением условий её уменьшения в соответствии с порядком исчисления заработной платы работникам колледжа.

2.3.12 Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года заработная плата выплачивается в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.4 Порядок и условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера

2.4.1 Заработная плата директора колледжа устанавливается при заключении с ним трудового договора. Размер заработной платы определяется Министерством образования и науки Ульяновской области.

Заработная плата заместителей директора по направлению деятельности и главного бухгалтера колледжа устанавливается директором колледжа.

2.4.2 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора колледжа, заместителей директора колледжа по направлению деятельности и главного бухгалтера, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующей организации (без учёта

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018 Лист 7 из 27
------------	----------------------------	-----------------------------------

заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в следующей кратности:

- для директора колледжа от 1 до 5;
- для заместителей директора колледжа по направлению деятельности от 1 до 4,5;
- для главного бухгалтера от 1 до 4,5.

Конкретная величина кратности соотношения размера среднемесячной заработной платы директора колледжа, заместителей директора колледжа по направлению деятельности и главного бухгалтера и размера средней заработной платы работников колледжа устанавливается нормативным актом Министерства образования и науки Ульяновской области исполняющего функции и полномочия учредителя образовательной организации.

2.4.3 Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера колледжа устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора колледжа.

2.4.4 Размер и все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера директору колледжа устанавливаются учредителем колледжа.

Выплаты стимулирующего характера директору колледжа устанавливаются с учётом результатов деятельности колледжа, объёма, сложности работы, выполняемой директором, в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей образовательных организаций, разработанным и утверждённым Министерством образования и науки Ульяновской области.

2.4.5 Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора колледжа по направлению деятельности и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

2.4.6 Выплаты стимулирующего характера заместителям директора колледжа по направлению деятельности и главному бухгалтеру осуществляются в соответствии с настоящим Положением, Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда-

2.4.7 Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1 Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам колледжа, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом, работа в образовательных организациях с особым режимом работы).

3.2 Работникам колледжа за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы-

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018 Лист 8 из 27
------------	----------------------------	-----------------------------------

3.3 Работникам колледжа, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4 Работникам колледжа за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

- за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в полуторном размере;
- за последующие часы - в двойном размере.

3.5 Работникам колледжа за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6 Работникам колледжа за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей) производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.7 Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день устанавливается доплата в размере 25 процентов оклада.

3.8 За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:

3.8.1 Водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ при отсутствии штатной должности с соответствующими функциональными обязанностями – 50 процентов оклада.

3.8.2 Работникам за классное руководство:

- 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8.3 Работникам за проверку письменных работ:

- по русскому языку и литературе – 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии – 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8.4 Работникам за заведование заочным отделением – 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (в пределах фонда оплаты труда).

3.8.5 Работникам колледжа за заведование кабинетами, лабораториями:

- 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8.6 Работникам колледжа за заведование учебными мастерскими – 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8.7 Работникам колледжа за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями – 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.8.8 Работникам за работу с библиотечным фондом учебников - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы. Доплата, устанавливается при условии, что работа с библиотечным фондом не является должностной обязанностью работника колледжа.

3.8.9 Работникам колледжа за обслуживание вычислительной техники при отсутствии

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018
		Лист 9 из 27

штатной должности специалиста соответствующими функциональными обязанностями – 5 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

3.9 Работникам колледжа за особый режим работы устанавливается ежемесячная доплата в следующих размерах:

Организации и виды деятельности с особым режимом работы, которые дают право на установление доплаты	Размеры доплаты (%)
Группы (классы) профессиональных образовательных организаций для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (педагогическим и медицинским работникам)	15,0-20,0
Группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях	20,0

3.10 Доплаты устанавливаются:

- работникам, указанным в 3.7, подпунктах, 3.8.2, 3.8.4-3.8.8 пункта 3.8 настоящего раздела, – в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей);
- работникам, указанным в подпункте 3.8.3 пункта 3.8 и пункте 3.9 настоящего раздела, – в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанной пропорционально норме рабочего времени или норме труда (трудовых обязанностей).

4 Выплаты стимулирующего характера

4.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам колледжа с учётом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

4.2 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии по итогам работы.

Работникам колледжа устанавливаются надбавки за типы и виды организаций, за классность, за квалификационную категорию (педагогическим работникам).

Кроме того, работникам колледжа могут устанавливаться доплаты за наличие учёной степени, надбавки за наличие почётного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям работников.

При наличии у педагогического работника двух оснований для установления надбавки (за выслугу лет и за квалификационную категорию) надбавка устанавливается по одному (максимальному) основанию.

4.3 Работникам колледжа могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере до 120 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы, от которых зависит конкретный процент надбавки, устанавливается Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда

4.4 Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам колледжа по результатам труда за определённый период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых показателей эффективности деятельности колледжа.

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018
		Лист 10 из 27

Конкретные значения показателей эффективности деятельности колледжа ежегодно утверждаются учредителем, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются нормативным актом колледжа.

4.5 Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет может устанавливаться педагогическим работникам, работникам библиотек. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам колледжа (Приложение 3 к Положению).

4.6 Педагогическим работникам колледжа, непосредственно участвующим в реализации программ среднего профессионального образования углублённой подготовки выплачивается надбавка за тип и вид образовательной организации - в размере 15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работников колледжа двух и более оснований для установления надбавки размер надбавки устанавливается по одному (максимальному) основанию.

4.7 Водителям автомобилей за наличие у них 1 или 2 класса квалификации может устанавливаться надбавка за классность в следующих размерах:

- за наличие 1 класса – 25 процентов оклада;
- за наличие 2 класса – 10 процентов оклада.

Надбавка за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя. За время ремонта автомобиля надбавка за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем.

При установлении водителям автомобилей оклада по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем высококвалифицированных профессий рабочих колледжа надбавка за классность не начисляется.

4.8 Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию (уровень квалификационной подготовки).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации с целью стимулирования к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации, компетентности и инновационной деятельности.

Аттестация педагогических работников колледжа осуществляется в соответствии с порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

Тип образовательной организации	При наличии высшей квалификационной категории, %	При наличии первой квалификационной категории, %	При наличии второй квалификационной категории, %
Общеобразовательные организации, образовательные организации дополнительного образования, профессиональные образовательные организации	50	35	22

4.9 Руководителям и специалистам колледжа за наличие учёной степени, почётного звания и нагрудных знаков, присвоенных (награждённых) в соответствии с федеральным законодатель-

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018
		Лист 11 из 27

ством и законодательством субъекта Российской Федерации при соответствии профилю трудовой деятельности или преподаваемых дисциплин могут устанавливаться:

- доплата за учёную степень доктора наук – в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- доплата за учёную степень кандидата наук – в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за звания, начинающиеся со слова «Народный», – в размере до 50 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», – в размере до 30 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за наличие нагрудного знака «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» или «Почётный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», – в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- надбавка за наличие нагрудных знаков, названия которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», – в размере до 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника двух оснований (наличие одного или нескольких почётных званий, нагрудных знаков и учёной степени) выплаты устанавливаются по одному (максимальному) основанию.

Доплата за наличие учёной степени устанавливается в случае, если соответствующая выплата работнику образовательной организации не предусмотрена иными нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области

4.10 Персональная надбавка устанавливается работнику колледжа с учётом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов, установленных нормативным актом образовательной организации.

Решение об установлении персональной надбавки принимается директором колледжа в отношении конкретного работника.

4.11 Педагогическим работникам, на которых возложена функция классного руководства, социальным педагогам, педагогам-психологам, мастерам производственного обучения- за работу с обучающимися из социально неблагополучных семей устанавливается ежемесячная надбавка в размере 500 рублей.

4.12 К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий.

4.13 Условия премирования:

Наименование должности	Основание для премирования
Преподаватель, заведующий методическим кабинетом, методист, воспитатель, мастер производственного обучения	Организация стажировок для преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций на предприятиях работодателей (в профильных организациях)
	Достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018
		Лист 12 из 27

Наименование должности	Основание для премирования
	<p>предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения</p> <p>Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня</p> <p>Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов</p> <p>Проведение уроков высокого качества</p> <p>Подготовка и проведение внеклассных мероприятий</p> <p>Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий</p> <p>Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)</p> <p>Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)</p> <p>Проведение мероприятий с обучающимися по профилактике вредных привычек</p> <p>Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа</p> <p>Снижение (отсутствие) обучающимися пропусков уроков без уважительной причины</p> <p>Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций</p> <p>Образцовое содержание кабинета</p> <p>Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, заполнения журналов, ведения личных дел, выполнение производственных заданий в мастерских и т.д.)</p>
<p>Заместитель директора по учебной работе, по воспитательной работе, по производственному обучению, по управлению качеством образования, заведующий филиалом, заведующий отделением, заведующий учебной частью</p>	<p>Отсутствие предписаний контрольно-надзорных органов о нарушении действующего законодательства</p> <p>Доля выпускников колледжа, трудоустроившихся по полученным профессиям и специальностям в течение года с момента окончания колледжа</p> <p>Выполнение показателей эффективности стратегического плана и программы развития колледжа, плана работы колледжа на учебный год</p> <p>Снижение количества обучающихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних</p> <p>Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся</p> <p>Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</p> <p>Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении колледжем (методический совет, педагогический совет, органы студенческого самоуправления и т.п.)</p> <p>Сохранение контингента обучающихся</p> <p>Высокий уровень организации аттестации педагогических работников</p> <p>Удовлетворенность потребителей качеством оказываемых услуг по профессиональному образованию в случае организации незави-</p>

Наименование должности	Основание для премирования
	<p>симой оценки</p> <p>Информационная открытость по направлению деятельности на официальном сайте колледжа</p> <p>Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p>
<p>Заместитель директора по административно-хозяйственной части, начальник хозяйственного отдела, заведующий хозяйством, начальник службы охраны труда и безопасности, комендант, заведующий общежитием, заведующий учебно-производственными мастерскими</p>	<p>Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях колледжа</p> <p>Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда</p> <p>Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p>
<p>Работники бухгалтерии, экономисты</p>	<p>Своевременное и качественное представление отчетности</p> <p>Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов</p> <p>Качественное ведение документации</p> <p>Отсутствие предписаний надзорно- контрольных органов</p>
<p>Педагог-психолог, социальный педагог</p>	<p>Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися, оказание психологической помощи обучающимся (из числа «трудных», «группы риска», детям оставшимся без попечения родителей)</p> <p>Содействие социально-психологической реабилитации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей</p> <p>Оказание комплексной психолого-педагогической помощи обучающимся испытывающим трудности в обучении и общении</p> <p>Внедрение программы социально-психологической службы на выявление психоактивных веществ (ПАФ)</p> <p>Своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля</p> <p>Организация работы с родителями, с органами опеки и попечительства, ПДН и др. органами исполнительной власти</p>
<p>Руководитель физического воспитания, преподаватель-организатор ОБЖ</p>	<p>Количество учащихся, занявших призовые места в соревнованиях различного уровня</p> <p>Количество секций, кружков спортивного направления, % охвата занятыми в них от общего количества обучающихся</p> <p>Охват обучающихся оздоровительными мероприятиями</p> <p>Пропаганда здорового образа жизни среди обучающихся</p> <p>Повышение уровня допризывной подготовки обучающихся</p> <p>Уровень организации героико-патриотической работы с обучающимися</p>
<p>Заведующий библиотекой, библиотекарь, библиограф</p>	<p>Высокая читательская активность обучающихся</p> <p>Пропаганда чтения как формы культурного досуга</p> <p>Участие в общеколледжных и районных мероприятиях</p> <p>Оформление тематических выставок</p> <p>Выполнение показателей эффективности плана работы библиотекаря</p>
<p>Начальник отдела кадров, ведущий юрисконсульт, ин-</p>	<p>Соблюдение требований трудового законодательства, внутренних приказов и распоряжений, связанных с кадровой работой в соот-</p>

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018 Лист 14 из 27
------------	----------------------------	------------------------------------

Наименование должности	Основание для премирования
спектор по воинскому учету и бронированию, секретарь	ветствии с номенклатурой дел колледжа и индивидуальной инструкцией по делопроизводству
	Удовлетворенность потребителей работой кадровой службой
	Разработка и/или принятие участия в разработке документации правового характера (локальных актов), их соответствие требованиям законодательства
	Осуществление мероприятий по укреплению договорной и трудовой дисциплины
	Высокое качество оформления документации, печатного материала
	Своевременное оформление архива
	Отсутствие обоснованных (письменных) жалоб по обращениям граждан
	Применение в работе современных форм и методов организации труда с использованием офисных технологий
	Качество подготовки и своевременность представления сведений и отчетов в отдел военного комиссариата
	Непосредственное участие работника в выполнении срочных, важных работ и мероприятий
	Полнота, достоверность и качество осуществления первичного воинского учёта
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	Обеспечение безопасной перевозки обучающихся и сотрудников
	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний
Старший лаборант, Лаборант, инженер-электроник, программист, начальник копировально-множительного бюро	Выполнение плановых показателей колледжа
	Выполнение важных и особо важных работ по распоряжению администрации колледжа
	Техническая поддержка мероприятий колледжа, проводимых на областном уровне
Обслуживающий и технический персонал (уборщица, дворник, плотник, сантехник, электрик, рабочий КОРЗи т.д.)	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	Выполнение экстренных работ по предотвращению возможных аварий, вызванных ЧС
	Содержание помещений и участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	Проведение генеральных уборок
Медсестра	Проведение мероприятий по снижению заболеваемости.
	Проведение профилактической работы с обучающимися (воспитанниками).
	Работа с родителями (законными представителями) обучающихся (воспитанников) по профилактике обострения хронических заболеваний

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

4.14 Для установления премий по итогам работы в колледже создается рабочая комиссия, которая организует работу по оценке результативности и эффективности деятельности работников колледжа.

4.15 По представлению рабочей комиссии премии распределяются советом колледжа в соответствии с порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников, утверждённым нормативным актом колледжа.

4.16 Работникам колледжа в связи с профессиональным праздником, праздничными днями

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018
		Лист 15 из 27

и юбилейными датами (женщины – 55 лет со дня рождения, мужчины – 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтверждённое результатами независимой оценки качества оказания образовательных услуг, может выплачиваться единовременное поощрение, размер которого устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом колледжа и не может превышать размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.17 Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников колледжа.

Установление надбавок за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, квалификационную категорию, за работу в образовательных организациях с определенными условиями носит обязательный характер.

4.18 При оплате труда педагогических работников надбавки за работу в образовательных организациях с определенными условиями, за выслугу лет и за квалификационную категорию рассчитываются с учетом учебной нагрузки, установленной при тарификации.

4.19 За нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование бюджетных средств директору колледжа, главному бухгалтеру и заместителю директора колледжа, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ снижается единовременно за период, в котором выявлено нарушение, в следующих размерах за расчетный период:

- до 10000 рублей включительно - 10 процентов;
- от 10001 рубля до 50000 рублей включительно - 20 процентов;
- от 50001 рубля до 100000 рублей включительно - 30 процентов;
- от 100001 рубля до 500000 рублей включительно - 50 процентов;
- от 500001 рубля до 1000000 рублей включительно - 75 процентов;
- -свыше 1000000 рублей - 100 процентов.

За период, в котором выявлено нецелевое, непропорциональное и (или) неэффективное использование бюджетных средств, главному бухгалтеру колледжа и заместителю руководителя директора колледжа, к полномочиям которого относится расходование бюджетных средств, премиальные выплаты по итогам работы за определённый период не устанавливаются.

5 Иные вопросы организации оплаты труда

5.1 Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта других выплат.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

5.2 Работникам колледжа, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

5.3 При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018
		Лист 16 из 27

5.4 В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников колледжа может применяться почасовая форма оплаты труда:

- за часы учебных занятий, выполненных при замещении временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшемся не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы с обучающимися по заочной форме обучения установленного при тарификации;
- за педагогическую работу работников других предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледже;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;
- за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объёма учебной нагрузки преподавателями.

Для преподавателей колледжа стоимость часа определяется путём деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

5.5 Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы (включая директора), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.6 При оплате педагогической работы отдельных высококвалифицированных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледже, а также участвующих в проведении учебных занятий, курсов, лекций для расчета их почасовой оплаты труда используются норматив почасовой оплаты для 4-го квалификационного уровня «Профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников».

Почасовая оплата труда привлекаемых специалистов осуществляется на основе заключаемого с ними срочного трудового договора.

5.7 Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании документов об образовании и (или) квалификации независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

Требования к уровню образования и порядок его определения устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.8 Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, подписанных руководителями

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018 Лист 17 из 27
------------	----------------------------	------------------------------------

соответствующих образовательных организаций и скреплённых печатью. Справки выдаются на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). В справке указываются наименование образовательной организации, должность и время работы в этой должности, дата выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка.

Установление стажа педагогической работы при определении должностного оклада, ставки заработной платы педагогическим работникам регламентируется нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.9 Работникам колледжа в пределах средств на оплату труда может быть оказана материальная помощь в связи с тяжёлым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения, при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка, в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников в размерах, определённых коллективным договором, нормативным актом колледжа, но не более двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом директора колледжа на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих наступление вышеуказанных обстоятельств.

5.10 В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам колледжа, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работниками образовательной организации месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

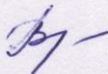
6. Заключительные положения

6.1 Положение утверждается директором колледжа по согласованию с главным бухгалтером, заместителями директора по направлениям деятельности и профсоюзным комитетом.

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

Разработчик:

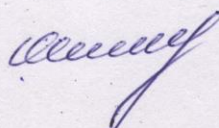
И.о. главного бухгалтера



Воронкова Р.В.

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора
по управлению качеством образования



Уханова О.А.

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018
		Лист 18 из 27

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников колледжа

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников колледжа устанавливаются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

1. По должностям, отнесённым к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

- 1.1 Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы:
-4113 рублей – для работников первого уровня.
-4514 рублей – для работников второго уровня.

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты К
1 квалификационный уровень	секретарь учебной части. К-0,00

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты К
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму. К - 0,22
2 квалификационный уровень	Диспетчер, старший дежурный по режиму. К-0,24

2. По должностям, отнесённым к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

2.1 Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы: 5384 рубля.

2.2 Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы: 5681 рубль.

2.3 Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы: 7196 рублей.

Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты (К)
2 квалификационный уровень	социальный педагог, педагог-организатор; К-0,03
3 квалификационный уровень	Воспитатель, педагог-психолог, мастер производственного обучения, методист, К-0,05
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, К-0,06

3. По должностям, отнесённым к профессиональной квалификационной группе должностей

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018
		Лист 19 из 27

руководителей структурных подразделений:

3.1 Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы: 7912 рублей.

3.2 Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы: 8682 рубля.

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Должности руководителей структурных подразделений»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты К
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров, начальник службы безопасности, заведующий библиотекой. К=0,00
2 квалификационный уровень	начальник (заведующий, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений колледжа; старший мастер профессиональной образовательной организации (подразделения). К-0,07
3 квалификационный уровень	Заведующий филиалом. К-0,25

Размеры

базовых окладов (базовых должностных окладов) работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам, утверждённым 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».

1. По профессиям рабочих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня: базовый оклад - 4612 рублей.

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - К - 0,00 2 разряд ЕТКС - К - 0,07 3 разряд ЕТКС - К - 0,14
2 квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесённые к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене))	Повышающий коэффициент в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС – К-0,05 2 разряд ЕТКС – К-0,12 3 разряд ЕТКС – К-0,19

2. По профессиям рабочих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих второго уровня: базовый оклад - 5454 рублей.

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	К-0,00
2 квалификационный уровень	К-0,10
3 квалификационный уровень	К-0,20
4 квалификационный уровень	К-0,40

3. По должностям служащих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих первого уровня: должностной оклад - 4900 рубля.

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	К-0,00
2 квалификационный уровень	К-0,05

4. По должностям служащих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих второго уровня: базовый должностной оклад - 5100 рубля.

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	К-0,00
2 квалификационный уровень	К-0,10
3 квалификационный уровень	К-0,50
4 квалификационный уровень	К-0,55
5 квалификационный уровень	К-0,65

5. По должностям служащих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих третьего уровня: базовый должностной оклад - 5800 рублей.

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	К-0,00
2 квалификационный уровень	К-0,10
3 квалификационный уровень	К-0,15
4 квалификационный уровень	К-0,25
5 квалификационный уровень	К-0,30

6. По должностям служащих, отнесённым к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня: базовый оклад 7921 рублей.

**Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К
1 квалификационный уровень	К-0,00
2 квалификационный уровень	К-0,30
3 квалификационный уровень	К-0,45

**Порядок
назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам
образовательных организаций**

1. Исчисление стажа работы, дающего право на назначение надбавки

В общий трудовой стаж, дающий право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – надбавка), включаются:

время работы на соответствующих должностях (как по месту основной работы, так и по совместительству);

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет (для женщин, состоящих в трудовых отношениях с образовательной организацией);

время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, если ей непосредственно предшествовала работа в образовательных организациях и если сразу после увольнения из Вооруженных Сил Российской Федерации последовала работа в образовательных организациях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу в образовательную организацию не превысил трёх месяцев.

2. Назначение и начисление надбавки

Надбавка устанавливается в следующих размерах:

- для педагогических работников по должностям;

Наименование должности	Процент от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за стаж педагогической работы			
	от 1 до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет
Социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор	3	7	13	17
Преподаватель, воспитатель, педагог-психолог,	-	5	12	17
Методист,	-	-	6	12
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, мастер производственного обучения	5	10	15	15
Диспетчер колледжа	-	6	6	6
Дежурный по режиму (стаж работы по должности)	-	20	20	20
Секретарь учебной части	-	28	28	28

- для медицинских работников - 10 процентов оклада (должностного оклада) за первые три года работы и 10 процентов оклада (должностного оклада) за последующие два года, но не выше 20 процентов оклада (должностного оклада);
- для работников библиотеки: при стаже работы от 2 до 5 лет - 5 процентов оклада (должностного оклада), при стаже работы от 5 до 8 лет - 8 процентов оклада (должностного оклада), при стаже работы от 8 до 10 лет - 11 процентов оклада (должностного оклада); при стаже работы свыше 10 лет - 15 процентов оклада (должностного оклада).

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018
		Лист 23 из 27

3.1. Стаж работы и размер надбавки определяются комиссией по установлению стажа работы, дающего право на назначение надбавки, состав которой утверждается приказом руководителя образовательной организации.

3.2. Основным документом для установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки, является трудовая книжка.

Стаж работы, не подтверждённый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы (приказы, послужные и тарификационные списки, личные карточки учёта работников, табельные книги, архивные описи и другие).

В справках должны быть указаны наименование организации, дата выдачи справки, данные о занимаемой должности и времени работы в этой должности, а также сведения, на основании которых выдана справка.

3.3. Надбавка назначается приказом директора колледжа, с которой работник образовательной организации должен ознакомиться под роспись. Выплата надбавки производится со дня возникновения права на её назначение или изменение её размера. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки возлагается на кадровую службу колледжа.

ОГБПОУ УСК	ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ	СМК ПД 04-41-2018
		Лист 24 из 27

