

МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ, ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СВЯЗИ
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Невинномысский химико-технологический колледж»
(ГБПОУ НХТК)

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
А.П.Тетерин



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ НХТК
А.П.Москвитин
«15» декабря 2017 № 139



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Невинномысский химико-технологический колледж»
с 01.01.2018

Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Невинномысский химико-технологический колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 года № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012 г. № 548-рн «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы», приказом министерства образования Ставропольского края № 784 от 30 августа 2013г. «Об оплате труда работников государственных бюджетных, казенных, автономных образовательных учреждений Ставропольского края» (в редакции приказов министерства образования и молодежной политики Ставропольского края от 10.02.2014 № 66-пр, от 27.08.2014 № 858-пр, от 10.12.2014 № 1345-пр).

1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Невинномысский химико-технологический колледж» (далее - колледж).

2. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника, обеспечение высокого качества результатов деятельности Колледжа, его структурных подразделений.

3. Штатное расписание колледжа утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) колледжа.

4. Выплата заработной платы производится не реже двух раз в месяц: 10 числа и 25 числа каждого месяца.

5. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы колледжа) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и законодательством Ставропольского края, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

6. Положение (его отдельные пункты) может быть изменено в случае необходимости.

I. Порядок и условия оплаты труда

1.1 Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год, исходя из размера субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии из бюджета Ставропольского края на цели, не связанные с оказанием в соответствии с государственным заданием

государственных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.2 Системы оплаты труда работников устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края.

1.3 Заработная плата работников Колледжа определяется исходя из: должностных окладов (окладов), ставок заработной платы; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера.

1.4 Профессиональные квалификационные группы должностей служащих, должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников устанавливаются согласно Разделу 2 настоящего Положения на основе занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.5 Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором колледжа на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6 Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

1.7 Оплата труда других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

1.8 Экономия фонда оплаты труда колледжа может использоваться на выплаты стимулирующего характера, в том числе, на оказание материальной помощи работникам в случаях, установленных настоящим Положением.

1.9 Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директора колледжа устанавливаются министерством энергетики, промышленности и связи Ставропольского края.

II. Профессиональные квалификационные группы должностей, должностные оклады, ставки заработной платы работников

2.1 Должностные оклады директора, заместителей директора устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Группа по оплате труда руководителей
		Должностной оклад, рублей
		I
1	Директор	19 117,0
2	Заместитель директора	17 216,0
3	Заместитель директора по административно - хозяйственной части	17 112,0

2.2 Должностные оклады главного бухгалтера, заместителей руководителя по финансово-экономическим вопросам устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Группа по оплате труда руководителей
		Должностной оклад, рублей
		I
1.	Главный бухгалтер, заместитель директора по экономической работе	17 112,0

2.3 Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	5 421,0

2.4 Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальная ставка заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования Социальный педагог Педагог-организатор	6216,0
3 квалификационный уровень	Воспитатель Педагог-психолог Методист	6827,0
4 квалификационный уровень	Преподаватель	7386,0
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, Руководитель физического воспитания, Старший методист	7 681,0

Директор колледжа в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения преподавательской работы (руководство дипломным проектом (работой), рецензирование дипломного проекта (работы), участие в ИГА) специалистов предприятий, учреждений и организаций с оплатой за один академический час до 160,0 рублей.

2.5 Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, ставка заработной платы, рублей
2 квалификационный уровень	Заведующий учебно-производственными мастерскими; Заведующий лабораторией; Начальник учебно-методического отдела	6705,0
3 квалификационный уровень	Заведующий отделением; Заведующий заочным отделением; Заведующий учебной частью	6 906,0

2.6 Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

Размеры должностных окладов заработной платы работников устанавливаются директором колледжа на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Дежурный по общежитию Кладовщик Комендант Паспортист	3 797,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам Секретарь руководителя Лаборант Техник (всех специальностей) без категории Фототехник Инспектор по учету и бронированию военнообязанных	5 163,0

2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	5 266,0
3 квалификационный уровень	
Заведующий общежитием Заведующий практикой Начальник хозяйственного отдела Заведующий столовой	5 421,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Без категории: Инженер (всех специальностей) Инженер-энергетик Инженер по автоматизированным системам управления производством Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений Специалист по охране труда Художественный руководитель Специалист Бухгалтер Экономист Электроник Программист Музыкальный руководитель Мастер учебно-производственной мастерской Юрисконсульт Администратор сетей Специалист по связям с производством	5 875,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Начальники отделов: Начальник отдела кадров Начальник отдела безопасности Начальник отдела автоматизированной системы управления производством Начальник отдела дополнительного образования Начальник оздоровительного лагеря Начальник отдела автоматизации Начальник учебно-воспитательного отдела Начальник финансово-экономического отдела	8 771,0
3 квалификационный уровень	
Заведующий спортивно-оздоровительного лагеря «Химик»	9 209,0

2.7 Размеры должностных окладов медицинских работников, работников культуры, социального обслуживания населения

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	4 976,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»		
Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий библиотекой	7 417,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь Библиограф	6 309,0

2.8 Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Вопрос об установлении конкретному рабочему оклада в соответствии с настоящим перечнем решается директором колледжа самостоятельно в индивидуальном порядке с учетом его квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

Минимальные размеры окладов рабочих, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ

№ п/п	Наименование профессий	Разряд	Оклад, рублей
1	Гардеробщик		4 093,0
2	Сторож (вахтер)		4 093,0
3	Уборщик производственных и служебных помещений		4 093,0
4	Уборщик территории		4 093,0
5	Матрос-спасатель		4 093,0
6	Старший дежурный		5 163,0
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		5 163,0
8	Слесарь по ремонту оборудования		5 163,0
9	Слесарь-сантехник	4	5 163,0
10	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5	5 223,0
11	Столяр-плотник		5 459,0
12	Водитель автомобиля	6	5 459,0
13	Электрогазосварщик	6	5 459,0
14	Слесарь-сантехник	6	5 459,0

15	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	6	5 459,0
16	Водитель автомобиля	7	5 578,0
17	Повар		4 093,0
18	Кухонный рабочий		4 093,0

К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено Федеральным законодательством, нормативными и правовыми актами Ставропольского края.

3.2 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом настоящего Положения.

3.3 Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

3.4 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

3.4.1 Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.4.2 Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

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

часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.3 Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

3.4.4. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы

Работникам колледжа, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по иной должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, может производиться выплата за **совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.**

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания или объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) или абсолютной величине.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности может производиться выплата за **расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.**

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) или абсолютной величине.

Установление выплат производится за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в пределах фонда заработной платы по вакантной должности;

- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах фонда заработной платы по должности отсутствующего работника.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в приказе колледжа.

3.4.5 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации)

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы), в процентах
1	Преподавателям, работникам колледжа за классное руководство (руководство группой)	15
2	Работникам колледжа за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	10
3	Педагогическим работникам за руководство предметно-цикловой комиссией	15
4	Преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по:	
	русскому языку и литературе, русскому языку, литературе, математике	15
	иностранному языку, инженерной графике, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию	10

Начисление преподавателям выплаты за проверку письменных работ осуществляется ежемесячно по следующему алгоритму: путем умножения часовой ставки заработной платы на процент выплаты и на количество часов месячной педагогической нагрузки, приходящихся на аудиторские часы по соответствующей дисциплине (без учета часов на консультации и экзамены).

Примечание: 1. Перечень должностей работников и конкретные размеры выплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются директором колледжа в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях и других факторов.

2. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждой выплаты, установленной в процентах, исчисляется из должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

3.5 Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц, доплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

3.6 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам колледжа по результатам проведения специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

- до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;
- до 24 процентов ставки (оклада) за работу с особо вредными и (или) опасными условиями труда.

Руководитель колледжа проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется колледжем пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 01 января 2014 года и результатов специальной оценки условий труда.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за выполнение работ, требующих высокой напряженности, в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных и ответственных работников колледжа, которые своей трудовой деятельностью влияют на достижение высоких результатов колледжем.

Основанием для установления стимулирующих выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, в том числе не входящих в круг прямых должностных обязанностей;

- деятельность, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других направлениях управления колледжем, обеспечением безопасности колледжа, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в колледже, пожарной безопасности, санитарно - гигиенических норм;

- своевременное и качественное выполнение работ в установленные сроки;

- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание колледжа, административное управление колледжем, финансово - экономическое и социальное обеспечение деятельности колледжа, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

- за подготовку студентов-победителей олимпиад, команд лауреатов городских, краевых смотров и др.,

- за участие в работе на внутриколледжных, краевых инновационных площадках, в краевых творческих лабораториях,

- работникам, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий,

- педагогическим работникам за внеклассное руководство (руководство группой), руководство кружковой работой, организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, здравоохранения, молодежной политики и пр.) колледжного, краевого, окружного и федерального значения,

- работникам, за личный вклад в общие результаты деятельности колледжа,

- участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий,

- подготовку и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесении изменений в Положения колледжа, локальные нормативные акты и др.,

- за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании,

- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности колледжа.

4.2 Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц, доплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

4.3 Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы, в денежной сумме и/или на основании оценочного листа.

4.4 Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе средств от приносящей доход деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом:

- заместителям директора, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным директору непосредственно - директором;
- главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора - по представлению заместителей директора;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях колледжа
- по представлению руководителей структурных подразделений.

4.5 При отсутствии или недостатке финансовых средств, директор колледжа имеет право приостановить (отменить) выплату стимулирующих надбавок, либо пересмотреть их размеры.

4.6 В колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.6.1 за наличие квалификационной категории

За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие II квалификационной категории (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности - 5 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие I квалификационной категории - 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

за наличие высшей квалификационной категории - 20 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

4.6.2 за стаж непрерывной работы в колледже

Выплаты за стаж непрерывной работы в колледже могут производиться преподавателям колледжа, занимающим основную должность, в пределах фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты в зависимости от непрерывного количества лет работы в колледже в следующих размерах:

Непрерывный стаж работы в колледже	Размер выплаты, в процентах
от 1 до 3 лет	5,0
от 3 до 5 лет	10,0
свыше 5 лет	15,0

В стаж непрерывной работы включается время работы в колледже, время, когда преподаватель фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично, периоды временной нетрудоспособности, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Увольнение работника из колледжа по собственному желанию (п.3 Часть 1, статья 77 ТК РФ) прерывает стаж и право на получение данной выплаты.

Размер выплаты производится в процентном отношении к ставке заработной платы и определяется путем умножения ставки заработной платы на процент.

Персональный размер выплаты работнику за стаж непрерывной работы в колледже устанавливается ежеквартально, независимо от даты возникновения права и утверждается приказом директора.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц, доплаты производятся пропорционально фактически отработанному времени.

4.6.3 за качество выполняемых работ

Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются работникам на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утвержденного Положением о стимулирующих выплатах за качество выполняемых работ.

4.6.4 за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака)

Выплата и ее размер устанавливается приказом директора и производится ежемесячно работникам:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 20 процентов установленной ставки заработной платы, установленного должностного оклада по основной должности, а при награждении ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - со дня награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

4.6.5 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться работникам колледжа исходя из критериев, установленных в оценочном листе и стоимости балла:

ГБПОУ НХТК

Оценочный лист

на выплату за интенсивность и высокие результаты работы

(должность, ФИО) из стимулирующей части фонда оплаты труда на период работы за _____ месяц 201_ года

Таб. №	Наименование показателя	Утверждено, в баллах	Выполнено, в баллах	Субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания		Приносящая доход деятельность	
				стоимость балла, рублей	общая сумма, рублей	стоимость балла, рублей	общая сумма, рублей
	за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности	30					
	за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника	10					
	за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ	30					
	за сложность и напряженность труда	20					
	за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей	10					
	за изменение условий труда	10					
	за личный вклад в общие результаты деятельности колледжа	30					
	участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий	10					
Итого:		150					

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Ответственный исполнитель: _____ / _____ /
Должность руководителя подпись расшифровка подписи
структурного подразделения

" " " 201_г

Ознакомлен: _____ / _____ /
подпись расшифровка подписи работника

Отметка бухгалтерии: Специалист _____ / _____ /
подпись расшифровка подписи

" " 201_г

На основании оценочных листов на выплату за интенсивность и высокие результаты работы оформляется сводный протокол, являющийся основанием для начисления соответствующих выплат:

ГБПОУ НХТК

**Итоговый протокол
по распределению стимулирующих выплат за
интенсивность и высокие результаты работы по ГБПОУ НХТК
за _____ 201_ г**

№ п/п	Фамилия, имя, отчество сотрудника	Должность	Размер занимаемой ставки	Утверждено в баллах	Выполнено в баллах	Стоимость балла, рублей	Субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания	Средства приносящей доход деятельности
							общая сумма, рублей	общая сумма, рублей

Председатель рабочей комиссии:

Заместитель директора по экономической работе _____

Заместитель председателя:

Заместитель директора по учебно-производственной работе _____

Члены комиссии:

Заместитель директора по административно-хозяйственной части _____

Начальник учебно-воспитательного отдела _____

Начальник отдела кадров _____

Председатель профсоюзной организации _____

4.6.6 Выплаты молодым специалистам-преподавателям, работникам колледжа, осуществляющим педагогическую деятельность

Выплата может выплачиваться ежемесячно в размере до 2000 рублей в течение трех лет с момента приема на преподавательскую работу в колледж.

Выплата и ее размер устанавливается приказом директора.

4.6.7 Выплаты работникам колледжа, осуществляющим наряду с основной работой научную деятельность (соискательство)

Выплата может производиться ежемесячно в размере до 10 % установленного должностного оклада. Выплата и ее размер устанавливается приказом директора.

4.6.8 Премииальные выплаты

Премирование работников является одной из мер стимулирующего характера, направленной на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников колледжа за выполнение уставных задач, трудовых обязанностей.

Премииальные выплаты производятся по итогам работы колледжа в целом, отдельных структурных подразделений и отдельных работников.

Размер премии определяется на основе индивидуальной оценки труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение эффективной деятельности колледжа на основании докладной записки руководителя подразделения и устанавливается на основании Протокола рабочей комиссии по принятию коллегиального решения и приказом директора.

Состав рабочей комиссии по принятию коллегиального решения:

Председатель рабочей комиссии – заместитель директора по экономической работе.

Члены рабочей комиссии:

- заместитель директора по учебно-производственной работе;
- заместитель директора по учебно-методической работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- начальник отдела кадров;
- председатель профсоюзной организации.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере и максимальными размерами не лимитируется.

Премирование работников осуществляется при наличии экономии денежных средств, которые могут быть направлены на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.

Премирование работников колледжа может производиться в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами, распоряжениями непосредственного руководителя и работодателя, за высокие результаты деятельности:

4.6.8.1 по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год)

Премия за определенный период времени начисляется работникам, полностью отработавшим соответствующий период.

Основаниями для премиальных выплат являются:

- безупречное соблюдение Устава, правил внутреннего трудового распорядка и иных локальных актов колледжа;
- добросовестное, своевременное качественное выполнение работы в рамках уставной деятельности колледжа;
- новаторство в педагогической деятельности, использование передового педагогического опыта;

- передача собственного опыта профессиональной педагогической деятельности другим педагогам;
- достижение высокого уровня знаний студентами, подтвержденного результатами проверок, итоговой государственной аттестации;
- успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности колледжа;
- высокие достижения в труде по завершении учебного года, календарного года;
- своевременное и качественное предоставление отчетности по итогам месяца, квартала, семестра, полугодия, года;
- высокая организация производственного обучения, профессиональной ориентации и другое;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ;
- работа в условиях эксперимента в рамках выполнения федеральных, региональных и иных утвержденных программ;
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- внедрение здоровьесберегающих технологий;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- подготовка учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников, электронных учебников;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа;
- особая внеплановая работа в интересах совершенствования учебного процесса, разработка новых учебных пособий, практикумов, лабораторных работ и других методических материалов;
- выполнение внеплановых экспериментальных, инновационных работ и их внедрение;
- активная работа по проведению культурно-массовых мероприятий, способствующих повышению творческого и духовного развития личности;
- высокий уровень организации и проведения научных конференций, семинаров, конкурсов по специальности;
- получение призовых мест на конкурсах, соревнованиях, конференциях;
- качественное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей.

4.6.8.2 единовременное премирование сотрудников

Основаниями для единовременного премирования являются:

- качественное выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

- качественное выполнение работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей;
- выполнение сверхплановых заданий по поручению директора;
- выполнение больших объёмов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- высокие результаты по набору студентов и выполнение контрольных цифр приема;
- интенсивность работы в период поступления абитуриентов и проведения приемных экзаменов;
- подготовка и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью колледжа;
- интенсивность работы при проведении семинаров, конференций, культурно массовых, спортивных и иных мероприятий для студентов;
- успешное участие в конкурсах, олимпиадах, смотрах, спортивных соревнованиях и т. д.;
- подготовка, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;
- активное участие и большой личный вклад в реализацию проектов учебно-методического отдела;
- победу в смотре-конкурсе между отделениями, группами;
- обеспечение стабильно высокого уровня успеваемости и посещаемости обучающихся;
- организацию четкого выполнения планов воспитательной работы, художественного и технического творчества обучающихся, создание обстановки творческой активности и активной интеллектуальной деятельности студентов;
- реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.);
- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации);
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся;
- работа с детьми из социально неблагополучных семей;
- участие в научно-исследовательской, методической и опытно-экспериментальной работе;
- разработка новых программ, положений, планов, проектов и т.д.;
- увеличение интенсивности работы, связанной с обучением студентов и слушателей на договорной основе;
- участие в развитии платных образовательных услуг и иных видов приносящей доход деятельности;

- разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию материальных ресурсов, улучшение условий труда, охраны труда, пожарной и общественной безопасности колледжа - по результатам проведенных государственными органами проверок;

- своевременную и качественную подготовку квартальной, годовой бухгалтерской отчетности и сдачу балансов;

- социально значимые мероприятия, проводимые в интересах трудового коллектива (срочное устранение аварийных ситуаций, за другие виды дополнительной работы и т.п.);

- личное участие в подготовке колледжа к новому учебному году;

- личное участие в подготовке колледжа к зимнему сезону;

- работа по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования силами сотрудников колледжа;

- досрочное выполнение объемов текущего и капитального ремонта объектов, установок и оборудования колледжа силами своих работников;

- умелый подбор, расстановку и сокращение текучести кадров всех категорий работников колледжа;

- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.);

- активное участие в общественной работе;

- проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа;

- иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями работника (указываются какие).

4.6.8.3 премии за добросовестный труд в связи с юбилейными датами и профессиональными праздниками

Основаниями для премиальных выплат являются:

День учителя, профессиональные праздники, праздничные даты, знаменательные даты колледжа, юбилейные даты работников (при достижении работником 50-ти лет и далее через каждые 5 лет).

4.6.8.4 Работники колледжа не могут быть премированы при:

- допущении несчастных случаев, связанных с работой в колледже;

- наличии не снятых дисциплинарных взысканий;

- грубом нарушении устава колледжа;

- применении, в том числе однократном, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;

- появлении на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не исполнении приказов, распоряжений руководства, решений педсовета колледжа;

- отсутствии учебно-плановой документации, искажении или несвоевременной сдаче отчетных документов.

Премия не начисляется за расчетный период, в котором имело место нарушение дисциплины или неисполнение (ненадлежащее исполнение) трудовых обязанностей.

4.6.8.5 Работникам во время испытательного срока, выплата премий не предусматривается.

4.6.8.6 Лицам, уволившимся из колледжа, премия не начисляется.

4.6.9 Иные стимулирующие выплаты

В случае экономии фонда оплаты труда работникам, директору колледжа могут выплачиваться:

4.6.9.1 материальное поощрение к юбилейным датам работника при достижении возраста 50 лет и далее через каждые 5 лет – в размере до одного МРОТ;

4.6.9.2 материальная помощь в следующих случаях:

- потеря близкого родственника (при предоставлении соответствующих документов) в размере до пяти МРОТ;

- дорогостоящая операция, длительное лечение, реабилитация – до пяти МРОТ;

- стихийное бедствие - до трех МРОТ;

- трудное материальное положение - до пяти МРОТ;

- при рождении ребенка (матери или отцу) – до трех МРОТ;

- при вступлении в брак - до трех МРОТ;

- работникам администрации не более двух среднемесячных заработных плат при очередном ежегодном отпуске (один раз в год);

- в связи с выходом на пенсию не более трех среднемесячных заработных плат;

- и другие.

Размер материальной помощи директору колледжа устанавливается приказом министра энергетики, промышленности и связи Ставропольского края.

V. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

5.1 Преподавателям 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 ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

5.2 Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок 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 за фактическое количество часов по часовым ставкам.

5.3 Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленной ставки заработной платы, а руководящим работникам - должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений и квалификационной категории.

5.4 Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

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

5.5 В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуск, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц.

Порядок уменьшения учебной нагрузки, предусмотренный для преподавателей спец.дисциплин, на преподавателей общеобразовательных дисциплин не распространяется.

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 5.4.

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

5.7 За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третьих их часовой тарифной ставки.

VI. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам колледжа

6.1. Аттестация педагогических осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276.

6.2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

6.3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

6.4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

6.5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, государственных наград и (или)

ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при:

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

присуждении ученой степени доктора наук или кандидат наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

6.7. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.8. Директор колледжа на основании документов об образовании устанавливает работникам ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в колледже помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

VII. Нормы рабочего времени

7.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы определяется согласно Положению о продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников ГБОУ СПО «НХК», утвержденным приказом директора от 22.11.2013 № 386.

7.2. В колледже для отдельных категорий работников (дежурный по общежитию, сторож (вахтер)), вводится суммированный учет рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка таким образом, чтобы норма рабочего времени была отработана работником за учетный период - месяц. При этом в каждом из дней учетного периода длительность рабочего времени может меняться и таким образом увеличение времени работы в какой-либо день или неделю компенсируется уменьшением рабочего времени в другие дни или недели.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. При этом в каждом из дней учетного

периода длительность рабочего времени может меняться, соответственно, увеличение времени работы в какой-либо день или неделю компенсируется уменьшением рабочего времени в другие дни или недели.

При подсчете сверхурочных часов по итогам учетного периода работа в праздничные дни сверх нормы не учитывается, поскольку она уже будет оплачена в двойном размере (п. 4 Разъяснения Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 08.08.1966 N 13/П-21, Решение ВС РФ от 30.11.2005 N ГКПИ05-1341).

Работа в праздничные дни при суммированном учете рабочего времени включается в месячную норму рабочего времени.

7.3. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 7.1, 7.2 составляет 40 часов в неделю.

VIII. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледже;

за часы преподавательской работы на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

8.2. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы на 72 часа.

8.3. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

Принято

на Совете колледжа,

Протокол от «15» декабря 2017года № 1.