

МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ, ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СВЯЗИ  
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ  
Государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение «Невинномысский химико-технологический колледж»  
(ГБПОУ НХТК)

ПРИКАЗ

30.04.2019

№ 38/1

Невинномысск

Об утверждении новой редакции положения «Об оплате труда работников»

В соответствии с приказом министерства энергетики, промышленности и связи Ставропольского края от 25.12.2018 № 351-о/д «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Ставропольского края, подведомственных министерству энергетики, промышленности и связи Ставропольского края», Коллективным договором, принятым на 2016-2019 г.г. и на основании протокола Совета колледжа от 28.03.2019 № 2

ПРИКАЗЫВАЮ:

- 1 Утвердить новую редакцию положения «Об оплате труда работников».
- 2 Ввести в действие положение «Об оплате труда работников» в новой редакции с 01.07.2019.
- 3 Признать утратившим силу положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Невинномысский химико-технологический колледж», утвержденное приказом ГБПОУ НХТК от 15.12.2017 № 139 с 01.07.2019.
- 4 Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



А.П. Москвитин

МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ, ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СВЯЗИ  
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

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

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации



А.П. Тетерин

2019

УТВЕРЖДЕНО

приказом ГБПОУ НХТК

от 30.04.2019 № 38/1

ПОЛОЖЕНИЕ

30.04.2019 № 29

**Об оплате труда работников**

## Содержание

1	Общие положения	3
2	Порядок и условия оплаты труда	3
3	Размер должностных окладов, ставок заработной платы работников	5
4	Выплаты компенсационного характера	10
5	Выплаты стимулирующего характера	15
6	Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам	26
7	Порядок установления должностных ставок заработной платы работникам колледжа	29
8	Нормы рабочего времени	30

## **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 бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края», приказом министерства энергетики, промышленности и связи Ставропольского края от 25 декабря 2018 года №351 о/д «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных учреждений Ставропольского края, подведомственных министерству энергетики, промышленности и связи Ставропольского края».

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 Положение предусматривает по всем имеющимся в штате колледжа должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму) часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или профессиональных стандартов.

4 Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников колледжа устанавливаются согласно настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам и/или уровням профессионального стандарта.

5 Штатное расписание колледжа утверждается директором по согласованию с учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) колледжа.

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

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

### **1 Порядок и условия оплаты труда**

1.1 Система оплаты труда работников колледжа включает в себя: размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

выплаты компенсационного характера;  
выплаты стимулирующего характера.

1.2 Системы оплаты труда работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

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

1.4 Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, уровням профессионального стандарта, 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.

1.5 Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам колледжа согласно настоящего Положения.

1.6 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам колледжа согласно настоящего Положения.

1.7 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.

1.8 Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год, исходя из объема субсидий, предоставленных на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9 Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников колледжа, формируемых за счет всех финансовых источников.

1.10 При наличии экономии средств фонда оплаты труда колледжа работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных настоящим Положением.

1.11 Условия оплаты труда директора колледжа с указанием фиксированного размера должностного оклада, установленного за календарный месяц, выплат компенсационного характера, критериев и показателей для стимулирования труда руководителей в зависимости от результатов и качества работ, а также их заинтересованность в эффективном функционировании организации закрепляются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

## 2 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников

2.1 Должностные оклады директора, заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда руководителей и от сложности труда. В том числе с учетом масштаба управления, особенностью деятельности образовательного учреждения:

№ 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, главный бухгалтер	17 216,0

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера) устанавливается приказом учредителя.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей директора, главного бухгалтера, руководителя филиала и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера, руководителя филиала), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера, руководителя филиала и среднемесячной заработной платы работников колледжа определяется путем деления среднемесячной

заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера, руководителя филиала на среднемесячную заработную плату работников колледжа (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера, руководителя филиала). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников колледжа учитываются выплаты по основной должности заместителей директора, главного бухгалтера, руководителя филиала, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве преподавателя, а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей директора, главных бухгалтеров, руководителя филиала сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

2.2 Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
1	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	5 700,0

2.3 Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования Педагог-организатор Социальный педагог	6 700,0
2	3 квалификационный уровень	Воспитатель Методист Педагог-психолог	7 125,0
3	4 квалификационный уровень	Преподаватель Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Руководитель физического	7580,0

		воспитания Старший методист Тьютор	
--	--	--	--

2.4 Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений»

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
1	2 квалификационный уровень	Заведующий учебно-производственными мастерскими Заведующий лабораторией Начальник учебно-методического отдела	7500,0
2	3 квалификационный уровень	Заведующий отделением Заведующий заочным отделением Заведующий учебной частью	8 000,0

2.5 Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные 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 «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Дежурный по общежитию Кладовщик Комендант Паспортист	5 100,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по персоналу Секретарь руководителя Лаборант Техник (всех специальностей) без категории	5 500,0



2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	5 600,0
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием Заведующий практикой Начальник хозяйственного отдела Заведующий столовой	5 800,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Без категории: Инженер (всех специальностей) Инженер-энергетик 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	6 300,0
5 квалификационный уровень	Главный системный администратор	8 500,0
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-	8 800,0

	экономического отдела Начальник учебно-производственного отдела	
3 квалификационный уровень	Заведующий спортивно-оздоровительного лагеря «Химик»	9 400,0

2.6 Должностные оклады, ставки заработной платы медицинских работников, работников культуры, социального обслуживания населения, включенных в штатное расписание:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	7 722,0
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

2.7 Должностные оклады, ставки заработной платы 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

2.7.1 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.

### 3 Выплаты компенсационного характера

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

К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда;

выплаты 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

3.3 Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4 Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.4.1. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, минимальный размер повышения оплаты труда составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), в том числе:

до 12 процентов ставки (оклада) за работу с вредными условиями труда;

до 24 процентов ставки (окладов) за работу в опасных условиях труда.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работниками сохраняется размер оплаты труда в повышенном размере, в том числе, если он был установлен по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 01 января 2014 г., и до проведения специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда не подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, то указанная выплата отменяется.

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется колледжем в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются в коллективном договоре.

3.5 Размеры компенсационных выплат 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).

3.5.1 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.

3.5.2 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.

### 3.5.3 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 может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со [статьей 153](#) Трудового Кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с п. 3.5.3 настоящего Положения.

3.5.4. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам колледжа, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, может производиться выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Выплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

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 в абсолютных размерах.

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.

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 в установленных комиссиями случаях 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 директора колледжа и фиксируются в трудовом договоре.

При установлении размера выплат за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Директору выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности на основании приказа учредителя в соответствии с настоящим Положением.

3.5.5 Работникам за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей, могут устанавливаться следующие доплаты:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1	Педагогическим работникам за (руководство группой	35

2	Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, работникам за работу в аттестационных комиссиях	15
3	Преподавателям за заведование учебными мастерскими	20
4	За работу с архивом колледжа	20
5	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	15
6	Преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по:	
	русскому языку, литературе, математике	15
	иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ	10
7	Преподавателям за заведование учебно-консультативными пунктами	10

Начисление преподавателям доплаты 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 аудиторные часы по соответствующей дисциплине (без учета часов на консультации и экзамены).

3.5.6 Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1	За работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также в группах для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	20
2	За индивидуальное обучение инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья	20
3	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляется с учетом нагрузки и фактического времени работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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.

3.6 За работу со сведениями, составляющими государственную тайну в установленном законодательством Российской Федерации порядке, при документально подтверждённом доступе на законных основаниях, директору, имеющему степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, устанавливается ежемесячная процентная надбавка в размере 15 процентов.

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

#### **4. 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.

4.2 Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться в процентом отношении к должностным окладам (ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями (на основании оценочного листа).

4.3 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.



4.4 Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.5 Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в колледже создается комиссия с участием профсоюзного комитета.

4.6 Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен. При отсутствии или недостатке финансовых средств, директор колледжа имеет право приостановить (отменить) выплату стимулирующих выплат, либо пересмотреть их размеры.

4.7 Выплаты стимулирующего характера директору колледжа выплачиваются по решению учредителя с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности колледжа и его директора, утвержденных учредителем за соответствующий период.

4.8 Выплаты стимулирующего характера заместителям директора устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, установленных директору колледжа.

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

4.10 В колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

#### **4.10.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:**

- выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов - 50 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы). К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в государственные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- работникам, осуществляющим полномочия по охране труда, контрактного управляющего, по безопасности (электробезопасности, дорожного движения, ГО и ЧС и т.д.), по ведению сайта государственной

организации и т.д. – до 50 процентов от должностного оклада с конкретизацией наименования доплаты и ее размера в приказе директора колледжа;

- педагогическим работникам за руководство кружковой работой 25 процентов от должностного оклада;

- за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) в области образования (физкультуры, культуры, молодежной политики и пр.) краевого, окружного и федерального значения - 35 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) 15 процентов от должностного оклада с учетом нагрузки;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании - 35 процентов от должностного оклада;

- педагогическим работникам за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий - 20 процентов от должностного оклада;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты труда 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 труда

(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	40					
	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					
<b>Итого:</b>	<b>150</b>					

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 труда оформляется сводный протокол, являющийся основанием для начисления соответствующих выплат:

ГБПОУ НХТК

**Итоговый протокол  
по распределению стимулирующих выплат за  
интенсивность и высокие результаты труда 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 председателя:

Члены комиссии:

Заместитель директора по экономической работе \_\_\_\_\_

Начальник учебно-производственного отдела \_\_\_\_\_

Заместитель директора по \_\_\_\_\_

административно-  
хозяйственной части  
Начальник учебно-  
воспитательного отдела  
Начальник отдела кадров  
Председатель профсоюзной  
организации

---

#### **4.10.2 Выплаты 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.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом директора.

Выплата и ее размер устанавливается приказом директора один раз в полгода и производится ежемесячно.

**4.10.2.1 За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака)** работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

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;

имеющим почетное звание «Народный» - в размере 30 процентов, «Заслуженный» - 20 процентов установленной ставки заработной платы, должностного оклада по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - в размере 15 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.

Выплата и ее размер устанавливается ежегодно приказом директора и производится ежемесячно работникам.

**4.10.2.2 За наличие квалификационной категории** педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

за наличие аттестации в целях подтверждения 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).

**4.10.3 Выплаты за стаж непрерывной работы в колледже** могут устанавливаться в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;

при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в колледже;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением колледжем для подготовки и дополнительного профессионального образования;

- периоды временной нетрудоспособности;

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

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в колледж.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение надбавок за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются колледжем самостоятельно.

Увольнение работника из колледжа по инициативе работника (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 один раз в полгода, независимо от даты возникновения права и утверждается приказом директора.

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

#### **4.10.4 Премияльные 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.

Премияльные 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:

- начальник учебно-производственного отдела;
- 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:

4.10.4.1 единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам колледжа в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

государственными наградами;

ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

наградами Ставропольского края;

Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края, Почетной грамотой министерства энергетики, промышленности и связи Ставропольского края;

б) в связи с государственными или профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

г) к юбилейным датам колледжа при достижении позитивных результатов работы колледжем (50, 60 лет и каждые последующие 10 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться при наличии экономии по фонду оплаты труда на основании приказа директора.

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

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

Премияльные выплаты по итогам работы за календарный год устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности колледжа, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом колледжа.

Оценку эффективности работы работников колледжа на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности организаций осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат.

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;
- достижение педагогическими работниками и обучающимися колледжа высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;
- создание условий для выстраивания индивидуальной траектории реализации наставнической деятельности, результативность коррекционной и развивающей работы с обучающимися;
- высокое качество консультативной помощи обучающимся и их родителям;

- организацию и проведение работы с детьми-сиротами и детьми, оставшихся без попечения родителей, поддержание благоприятного психологического климата в работе с обучающимися и родителями /законными представителями;
- проведение на базе колледжа или участие колледжа в социально значимых проектах и мероприятиях;
- 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;
- качественное и добросовестное выполнение своих должностных обязанностей.

#### 4.10.4.3 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).

4.10.4.4 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.

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

4.10.4.6 Лицам, уволившимся из колледжа, премия не начисляется.

#### **4.10.5 Иные стимулирующие выплаты**

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

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

4.10.5.2 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.

## **5 Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам**

5.1 Тарификационные списки преподавателей ежегодно утверждаются директором колледжа.

5.2 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).

5.3 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.

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

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

5.5 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.

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

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

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

Если в учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также 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 5.5. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

5.7 В случае, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации 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.

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

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

5.9 Почасовая оплата труда педагогических работников государственных учреждений применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с заочниками, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате 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;

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

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

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления 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 его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

При почасовой оплате труда педагогических работников учитываются доплаты за наличие квалификационной категории.

5.10 Директор колледжа в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся, включая абитуриентов	0,04	0,04	0,03
2.	Слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,08	0,08	0,06

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров кафедры, докторов наук, кандидатов наук - из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «доктор наук и ученое звание «профессор»;

для доцентов кафедры, кандидатов наук - из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «кандидат наук и ученое звание «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «ассистент, преподаватель, секретарь ученого совета - высшее профессиональное образование».

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,04 - для профессоров, докторов наук;

0,04 - для доцентов, кандидатов наук;

0,03 - для лиц, не имеющих ученой степени.

## **6 Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам колледжа**

6.1. Аттестация педагогических работников 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, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее 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, ставок заработной платы, 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 просвещения 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 его 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.

## **7 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), воспитатель), вводится суммированный учет рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается коллективным договором 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 (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации).

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.

Принято  
на Совете колледжа,  
Протокол от «28» марта 2019 года № 2.