

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«РОСТОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ МЕТАЛЛООБРАБОТКИ И
АВТОСЕРВИСА»**

СОГЛАСОВАНО

Председатель совета колледжа

 М.С.Калько

УТВЕРЖДАЮ

И.о.директора ГБПОУ РО «РКМиА»


 В.И.Деркачев

28 декабря 2018 года

Приказ № 205

Мнение профсоюзного комитета учтено

Председатель профсоюзного комитета

 Н.А. Кирпач

ПОЛОЖЕНИЕ

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**«РОСТОВСКОГО КОЛЛЕДЖА МЕТАЛЛООБРАБОТКИ И
АВТОСЕРВИСА»**

(ГБПОУ РО «РКМиА»)

Локальный акт № 111

г.Ростов-на-Дону

Раздел 1. Общие положения.

1.1 Настоящее положение разработано в соответствии с Областным законом от 03.10.2008 N 91-3С "О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений", в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», и постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 № 765 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области», в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБПОУ РО «РКМиА» в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации.

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

1.3. Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам:

1.3.1 Профессии рабочих и должности служащих по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня - профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих

должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

1.3.2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

1.4. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников ГБПОУ РО «РКМиА», обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования (далее - учреждение).

Положение включает в себя:

1.4.1 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно настоящему постановлению.

1.4.3. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, 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, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.4.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.4.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4.6. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и

стимулирующего характера, являются обязательными для включения в тарификационный список работника к трудовому договору.

1.4.7. Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Раздел 2. Размеры должностных окладов и ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

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

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

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

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

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

2.3. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются главным распорядителем средств областного бюджета.

2.4. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.4.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Примерным положением.

2.4.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.4.2.1. Размер должностного оклада руководителя ГБПОУ РО «РКМиА» устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и в зависимости от группы по оплате труда руководителей:

№ п/п	Номер квалификационной группы	Тип учреждения	Размер должностного оклада
1.	2-я квалификационная группа	учреждения образования I группы по оплате труда руководителей	14945

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения-12933 руб.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность руководителя/ заместителей
1	2	3
1.	Свыше 50,0 до 100,0	до 4,0 / 3,5

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Определить, что система оплаты труда работников, включающая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с

федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области, а также настоящим положением.

2.4.2.2. Размер должностного оклада по профессиональной квалификационной группе по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1-й квалификационный уровень	секретарь учебной части	4720

2.4.2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по должностям педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	7834
3-й квалификационный уровень	мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог;	8216
4-й квалификационный	преподаватель; преподаватель-	8621

1	2	3
уровень	организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания;	

2.4.2.4. Размер должностного оклада по профессиональным квалификационным группам по должностям руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
--	------------------------	---

1	2	3
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
2-й квалификационный уровень	старший мастер профессионального образовательного учреждения:	8435

2.4.2.5. Размер должностного оклада по профессиональной квалификационной группе по должностям работников культуры

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
--	------------------------	---

ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»	библиотекарь; ведущий	7287
---	-----------------------	------

2.4.2.6. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам по общеотраслевым должностям специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих	1-й квалификационный уровень: инспектор по кадрам и	5194

второго уровня»	спецработе, секретарь руководителя, лаборант;	
	4-й квалификационный уровень: ведущий механик;	6002
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень: инженер-програмист, инженер электроник;	6002
	2-й квалификационный уровень	6055
	3-й квалификационный уровень: бухгалтер, экономист, инженер, юрист консультант 1 категории;	6611
	4-й квалификационный уровень: бухгалтер, экономист, инженер, юрисконсульт ведущий;	6939

2.4.2.7. Размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по общепромышленным профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
--	--------------------------	---

1	2	3
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	1-й квалификационный разряд: дворник, уборщик служебных помещений;	3880
	2-й квалификационный разряд кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию здания, слесарь 2 разряда;	4105
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень:	
	4-й квалификационный разряд: слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4613

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. 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).

3.2. Руководителям, специалистам и служащим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам, доплата за выполнение обязанностей по внебюджетной деятельности может производиться как в процентах от должностного оклада, так и в сумме по приказу руководителя.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

В целях обеспечения эффективного и рационального расходования средств областного бюджета и внебюджетных источников финансирования, производить оплату в размере оклада за увеличенный объем работы членам постоянно действующей единой комиссии по осуществлению закупок.

3.3.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением

дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Размер доплаты составляет не менее:

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

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.4. Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Преподаватели и мастера производственного обучения профессиональных образовательных учреждений – за руководство группой	до 30
2.	Учителя, преподаватели – за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
3.	Педагогические работники – за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими и другими учебно-производственными объектами	до 20

1	2	3
4.	Работники учреждений – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 20 до 15
5.	Работники учреждений – за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
6.	Работники учреждений – за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
7.	Работники учреждений – за ведение делопроизводства	до 20
8.	Работники учреждений, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, – за ведение библиотечной работы	до 25
9	Работники учреждений, в том числе библиотекари – за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом учреждения	до 25
10.	Работники учреждений, ответственные за организацию питания	до 15

1. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 25 человек.

3.5. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать 15 процентов планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории.

Раздел 4. Порядок и условия

установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за набор, качественную подготовку водителей категории «В», обеспечения справочным материалом, расходными материалами, за своевременное обеспечение оборудованием, инструментами, материалами, запасными частями и средствами обучения, за овладение обучающимися передовыми методами труда, современной техникой и технологией, за развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, за формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни, за организацию практических работ, а также работ по изготовлению качественной продукции и оказанию услуг населению, за подготовку обучающихся к выполнению квалификационных работ, выпуск качественной продукции учебными мастерскими надбавка может производиться как в процентах от оклада, так и в сумме.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам колледжа, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

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

Работникам колледжа–руководителем колледжа, в соответствии с локальным, нормативным актом по оплате труда.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

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

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

от 1 года до 5 лет – 10 процентов,

от 5 до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,

свыше 15 лет – 30 процентов.

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

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, работа на отделении дополнительного образования считается совместительством.

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

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

4.7. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.7.1. Работникам ГБОУ РО «РКМиА» осуществляются премиальные выплаты.

Премиальные выплаты устанавливаются в целях повышения материальной заинтересованности работников в улучшении качества подготовки конкурентно-способных на рынке труда рабочих и специалистов, в применении прогрессивных форм организации труда, повышении качества работы, росте профессионального мастерства.

Премиальные выплаты работникам осуществляются за выполнение следующих показателей: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий, обеспечение качественной подготовки учащихся в соответствии с требованиями учебных планов и программ, за высокие показатели в воспитательной работе, качественную и своевременную сдачу отчетности финансово-хозяйственной деятельности, применение прогрессивных форм организации труда. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.7.2. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и так далее.

Максимальный размер премиальных выплат, начисленной одному работнику по итогам работы за месяц не может превышать оклада (тарифной ставки).

Кроме этого работники лицея могут премироваться разовыми премиями:

- за выполнение плана приёма и выпуска обучающихся;
- за своевременную и качественную подготовку колледжа к новому учебному году;
- по итогам работы за квартал;
- по итогам работы за год.

Премия по настоящему положению начисляется за фактически отработанное время, в пределах установленных лимитов. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

4.8.1. Надбавка за квалификацию устанавливается:

при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы;

мастерам производственного обучения при выполнении преподавательской работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, педагогическим работникам дополнительные часы сверх тарификации оплачиваются с учетом квалификации и выслуги лет, всем педагогическим работникам дополнительные часы на отделении дополнительного образования оплачиваются с учетом квалификации, звания и выслуги лет,.

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

4.8.1.1. Педагогическим работникам:

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

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

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

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

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

Конкретные размеры надбавки за квалификацию мастерам производственного обучения в установленном диапазоне определяются руководителем учреждения в зависимости от уровня квалификации, качества работы мастера производственного обучения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

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

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

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

- при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов,
- при наличии почетного звания «заслуженный» – 20 процентов,
- при наличии ведомственной награды – 15 процентов.

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

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

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

Раздел 5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- смерть близких родственников;
- заболевание работника или членов его семьи;
- утрата личного имущества в результате пожара, наводнения или другого стихийного бедствия;
- в иных случаях, повлекших сложную жизненную ситуацию.

Размер материальной помощи может составлять до двух должностных окладов. В исключительных случаях материальная помощь может быть оказана в большем размере.

Конкретный размер материальной помощи может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом директора колледжа, на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих обстоятельство, событие или ситуацию ее предоставления.

5.2. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также премирование работников учреждения.

К расходам на оплату труда относятся все выплаты утвержденные в коллективном договоре, положениях об оплате труда, материальной помощи, премиях, надбавках, доплатах, вознаграждениях, решениях попечительского совета, выплаченные на основании распоряжений, приказов директора, расчетных ведомостей, сводных ведомостей, расчетных записок, таблиц учета отработанного времени, нарядов на выполненную работу, составленных на основании акта выполненных работ и спецификации, прочих документов, утвержденных руководителем ГБПОУ РО «РКМиА».

5.2.1. Распределение средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности:

- Средства, поступившие от платной образовательной деятельности, распределять следующим образом :

Заработная плата до 60%

Доплата АУП до 20%

Начисления на заработную плату 30,2%

Прочие расходы до 40%

- Средства, поступившие за услуги учебно-производственных мастерских :

Заработная плата рабочих, обучающихся до 70%

Доплата АУП до 20%

Начисления на заработную плату 30,2%

Прочие расходы до 20%.

5.2.2. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, предельная доля оплаты труда которых в фонде оплаты труда не может быть более 40 процентов.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занятые управлением колледжем, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности колледжа: руководитель; заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель директора по воспитательной работе и социальным вопросам, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, по обеспечению безопасности, заместитель директора по дополнительному образованию, главный бухгалтер, старший мастер, инспектор по кадрам, бухгалтер, экономист, юрисконсульт, инженер программист, секретарь руководителя.

Настоящее положение вступает в силу с 01 января 2019 года.