

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«КАМЕНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО:

Советом Колледжа

Протокол № 5 от «30» декабря 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ РО «КамПК»

Т.Н. Пылева

«30» декабря 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ РО «КамПК»

Н.А. Гайдаенко

«30» декабря 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ростовской области
«Каменский педагогический колледж»
(ГБПОУ РО «КамПК»)**

г. Каменск-Шахтинский
2021 г.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Каменский педагогический колледж» (далее - колледж) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников колледжа, являющегося государственным учреждением, подведомственным министерству общего и профессионального образования Ростовской области (далее – министерство), осуществляющим основную деятельность по виду экономической деятельности «85. Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, утвержденного Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31.01.2014 № 14ст.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области».

1.3. Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников колледжа, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в соответствии с:

- Коллективным договором государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Каменский педагогический колледж»;
- Положением о премировании работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Каменский педагогический колледж»;

– настоящим Положением, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации колледжа.

1.5. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника колледжа, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

- доплата за совмещение профессий (должностей), определенная как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- доплата за расширение зон обслуживания, определенная как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- доплата за увеличение объема работ, определенная как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- повышенная оплата сверхурочной работы;
- повышенная оплата работы в ночное время;
- повышенная оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

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

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.7. Заработная плата работников колледжа (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам колледжа до ее изменения, при

условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Условия оплаты труда работников колледжа, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

1.9. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается колледжем самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется колледжем в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда колледжа за счет средств областного бюджета определяется министерством.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

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

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

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

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая 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 уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной

платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

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

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области».

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установление диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. 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 (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица № 1. Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа / Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала <u>первого</u> уровня: 1-й квалификационный уровень	- секретарь учебной части	7 607,00
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала <u>второго</u> уровня: 2-й квалификационный уровень	- диспетчер образовательного учреждения	8 793,00

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица № 2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа / Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников 2-й квалификационный уровень	- концертмейстер; - педагог дополнительного образования; - педагог-организатор; - социальный педагог	12 626,00
ПКГ должностей педагогических работников 3-й квалификационный уровень	- воспитатель; - методист; - педагог-психолог;	13 242,00
ПКГ должностей педагогических работников 4-й квалификационный уровень	- преподаватель; - преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; - руководитель физического воспитания	13 893,00

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 3.

Таблица № 3. Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа / Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений: 2-й квалификационный уровень в учреждениях I и II групп по оплате труда руководителей	- заведующий методическим кабинетом; - заведующий отделением; - заведующий практикой	13 595,00

2.3.3. Должностные оклады по должностям работников высшего образования устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава приведены в таблице № 4.

Таблица № 4. Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава

Профессиональная квалификационная группа / Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава: 1-й квалификационный уровень	- ассистент; - преподаватель	* 11 921,00
ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава: 3-й квалификационный уровень	- доцент	13 127,00
ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава: 1-й квалификационный уровень	- профессор	13 773,00

2.3.4. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры приведены в таблице № 5.

Таблица № 5. Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»: <u>ведущий</u>	- ведущий библиотекарь; - ведущий библиограф	7 830,00

2.3.5. Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице № 6.

Таблица № 6. Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа / Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих <u>первого</u> уровня» 1-й квалификационный уровень	- архивариус; - дежурный по общежитию; - комендант	5 071,00
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих <u>второго</u> уровня» 1-й квалификационный уровень	- лаборант; - секретарь руководителя; - техник вычислительного центра	5 581,00
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих <u>третьего</u> уровня» 1-й квалификационный уровень	- электроник	6 449,00
ПКГ «Общеотраслевые должности	- ведущий бухгалтер;	7 456,00

служащих <u>третьего уровня</u>	- ведущий экономист;	
4-й квалификационный уровень	- ведущий специалист по кадрам	

2.3.6. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ по общеотраслевым профессиям рабочих приведены в таблице № 7.

Таблица № 7. Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа / Квалификационный уровень / Квалификационный разряд	Наименование должности	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих <u>первого уровня</u> » 1-й квалификационный уровень 1-й квалификационный разряд	- гардеробщик; - дворник; - сторож (вахтер); - уборщик служебных помещений	4 169,00
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих <u>первого уровня</u> » 1-й квалификационный уровень 2-й квалификационный разряд	- кастелянша; - кладовщик - электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4 411,00
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих <u>первого уровня</u> » 1-й квалификационный уровень 3-й квалификационный разряд	- плотник; - слесарь-сантехник; - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий - электромонтер	4 669,00
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих <u>второго уровня</u> » 1-й квалификационный уровень 4-й квалификационный разряд	- водитель	4 957,00

2.3.7. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 8.

Таблица № 8. Минимальные размеры должностных окладов по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
Заведующий библиотекой: в учреждениях I - II групп по оплате труда руководителей	8 632,00
Специалист по закупкам; Специалист по охране труда	6 449,00

2.3.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей (за исключением должности заместителя главного бухгалтера).

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам колледжа могут устанавливаться 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:

- совмещении профессий (должностей);
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.3. Выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей.

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются директором колледжа с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо Коллективным договором, трудовым договором.

Директором колледжа проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.2.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.3. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные Коллективным договором, 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, работникам 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.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам колледжа 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 определяются Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Положением, 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. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх 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 должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится 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.

3.3.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.3.5. Работникам колледжа устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9. Размеры доплат за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	За работу в колледже при наличии групп с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании):	
1.1.	руководитель учреждения, заместители руководителя	до 10
1.2.	работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися: - социальный педагог - воспитатель; - педагог-психолог	5-15
1.3.	иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися: - главный бухгалтер; - ведущий бухгалтер; - ведущий экономист	до 20
2.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа:	
2.1.	руководитель учреждения, заместители руководителя	до 15
2.2.	работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися:	до 15

	- социальный педагог - воспитатель; - педагог-психолог;	
2.3.	иные работники в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися: - главный бухгалтер; - ведущий бухгалтер; - ведущий экономист	• до 20

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

3.4. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам колледжа устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 10.

Таблица № 10. Размеры доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1.	Преподавателям за кураторство (руководство группой)	до 30
2.	Преподавателям за проверку письменных работ по:	
2.1.	русскому языку (русскому языку с методикой преподавания, русскому языку и культуре речи), литературе	до 20
2.2.	математике	до 15
2.3.	черчению, физике, естествознанию (физике), иностранному языку	до 10
3.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими	до 10
4.	Работникам колледжа за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях:	
4.1.	руководитель комиссии (консилиума, объединения)	до 15
4.2.	секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 10
5.	Преподавателям за организацию и руководство производственной практикой (руководителям производственной практики)	до 25
6.	Работникам колледжа (в том числе библиотекарям) за работу	

	с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников):	
6.1.	работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н: - заведующий методическим кабинетом;	до 20
6.2.	иным работникам: - заведующий библиотекой; - ведущий библиотекарь; - ведущий библиограф	до 25
7.	Работникам колледжа, ответственным за работу с архивом учреждения:	
7.1.	работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: - секретарь учебной части;	до 20
7.2.	иным работникам: - архивариус; - секретарь руководителя;	до 25
8.	Работникам учреждения за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя):	
8.1.	работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: - секретарь учебной части;	до 15
8.2.	иным работникам: - секретарь руководителя	до 20
9.	Работники колледжа за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения:	
9.1.	при численности аттестуемых 1-2 человека	10
9.2.	при численности аттестуемых 3-4 человека	15
9.3.	при численности аттестуемых 5 человек и более	20

3.4.1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей. По нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

3.4.2. Доплаты за кураторство (руководство группой), проверку письменных работ, предусмотренные пунктами 1-2 могут таблицы № 9, устанавливаться в максимальном размере – 30 процентов:

- в учебной группе (за исключением групп для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) с наполняемостью не менее 25 человек;

- в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья с наполняемостью не менее 15 человек.

Для учебных групп с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

Доплата за кураторство (руководство группой) может устанавливаться только одному из педагогических работников. В случае необходимости кураторство (руководство группой) может осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников колледжа, ведущих в них учебные занятия.

3.4.3. При установлении доплаты педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими учитываются:

- оснащенность оборудованием, инвентарем, учебными пособиями;
- трудоемкость работы по его содержанию.

3.4.4. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

3.4.5. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждениях могут устанавливаться 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.

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 колледжа.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются колледжем.

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

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается следующим педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса:

- руководитель физического воспитания;
- преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- преподаватель;
- педагог-психолог;
- методист;
- воспитатель;
- социальный педагог
- педагог-организатор
- педагог дополнительного образования;
- концертмейстер;

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются колледжем в соответствии с таблицей № 11.

Таблица № 11. Размеры доплат за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам

№ п/п	Показатели и критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников	Перечень категорий работников	Размер доплаты (процентов)
1.	Участие в выполнении контрольных цифр приёма, проведение профориентационной работы	педагогические работники	до 50
2.	Разработка и внедрение в образовательный процесс эффективных технологий, методик преподавания	педагогические работники	до 30
3.	Участие в разработке программно-методического сопровождения образовательных программ, проектов	педагогические работники	до 30
4.	Обеспечение высокого уровня профессионального образования, практической подготовки обучающихся	педагогические работники	до 50
5.	Обеспечение соблюдения здоровьесохранных условий образовательного процесса	педагогические работники	до 30
6.	Подготовка и проведение мероприятий (конференций, семинаров, соревнований и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью колледжа	педагогические работники	до 50
7.	Организация и проведение городских, областных, региональных и пр. культурно-массовых и спортивных мероприятий	педагогические работники	до 50
8.	Расширение социального партнерства колледжа в сфере подготовки специалистов	педагогические работники	до 30
9.	Разработка и реализация программы наставничества обучающихся и молодых педагогов	педагогические работники	до 20
10.	Организация выполнения обучающимися курсовых и выпускных квалификационных работ	педагогические работники	до 20
11.	Организация подготовки и проведения демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс Россия	педагогические работники	до 20
12.	Вовлечение обучающихся в систему дополнительного профессионального образования	педагогические работники	до 20
13.	Вовлечение обучающихся в	педагогические	до 20

	добровольческую волонтерскую деятельность	работники	
14.	Реализация системы индивидуальной работы с обучающимися	педагогические работники	до 50
15.	Участие в деятельности по содействию трудоустройства выпускников	педагогические работники	до 50
16.	Качественное и оперативное выполнение особо важных, срочных заданий руководства колледжа	педагогические работники	до 50
17.	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов, отчетов и т.д.)	педагогические работники	до 50
18.	Вовлечение обучающихся в сдачу норм ГТО	руководитель физического воспитания	до 30
19.	Обеспечение социальной адаптации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	социальный педагог, педагог-психолог, воспитатель	до 20
20.	Обеспечение положительной динамики профилактики и социально-педагогической коррекции девиантного поведения обучающихся	социальный педагог, педагог-психолог, воспитатель	до 20
21.	Обеспечение положительной динамики снижения количества обучающихся, состоящих на профилактическом учёте в правоохранительных органах и внутриколледжном учёте	социальный педагог, педагог-психолог, воспитатель	до 20
22.	Реализация мероприятий военно-патриотической направленности	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, воспитатель, педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания	до 20
23.	Подготовка и проведение мероприятий, направленных на создание безопасных условий при осуществлении учебного процесса в колледже с участием иных заинтересованных органов (МВД, ФСБ, МЧС, военных комиссариатов, медицинских учреждений).	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, социальный педагог, воспитатель	до 20
24.	Положительная динамика количества обучающихся, вовлеченных в дополнительные образовательные программы (кружки, секции, клубы и т.д.)	педагог дополнительного образования, руководитель физического воспитания	до 20

25.	Результативность организации участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях различного уровня	педагогические работники	до 100
26.	Результативность участия педагогических работников в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях различного уровня	педагогические работники	до 100

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

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений (за исключением работников, указанных в п. 4.3. настоящего раздела), с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

- директору колледжа - министерством в соответствии с утвержденным им порядком;
- работникам колледжа - директором колледжа в соответствии с порядком, определенным настоящим Положением.

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

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности колледжа на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться водителю автомобиля, тарифицированному по 4-му или 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся, в размере до 50 процентов ставки заработной платы.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается директору колледжа, специалистам и служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества

стаж работы в бюджетной сфере, находятся в колледже, или со дня представления работником необходимых документов.

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в соответствии с таблицей № 12.

Таблица № 12. Размеры надбавки за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Стаж работы	Размер надбавки, (процентов)
1.	Директор колледжа, заместители директора колледжа, главный бухгалтер	от 5 до 10 лет	10
2.	Руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: - заведующий методическим кабинетом; - заведующий отделением; - заведующий практикой; - концертмейстер; - педагог дополнительного образования; - педагог-организатор; - социальный педагог; - воспитатель; - методист; - педагог-психолог; - преподаватель; - преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; - руководитель физического воспитания; - секретарь учебной части; - диспетчер образовательного учреждения	от 10 до 15 лет свыше 15 лет	15 20
3.	Иные руководители, специалисты и служащие: - ведущий бухгалтер; - ведущий экономист; - ведущий специалист по кадрам; - электроник; - лаборант; - секретарь руководителя; - техник вычислительного центра; - архивариус; - дежурный по общежитию; - комендант; - специалист по закупкам; - специалист по охране труда; - заведующий библиотекой; - ведущий библиотекарь; - ведущий библиограф	от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	до 10 до 15 до 20 до 30

4.9. Работникам колледжа 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 разработаны и зафиксированы в Положении о премировании работников

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Каменский педагогический колледж».

4.9.1. При определении показателей премирования учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.9.2. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора колледжа.

4.9.3. Премирование директора колледжа производится в порядке, утвержденном министерством, с учетом целевых показателей эффективности деятельности колледжа.

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

- за квалификацию;
- за наличие ученой степени;
- за наличие почетного звания;
- за классность водителям автомобилей;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.11. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам, при наличии квалификационной категории.

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

- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
- при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории (согласно дате приказа министерства).

4.12. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

Размер надбавки за наличие ученой степени устанавливается в соответствии с таблицей № 13.

Таблица № 13. Размеры надбавки за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Ученая степень	Размер надбавки, (процентов)
1	Директор колледжа, заместители директора колледжа, главный бухгалтер	доктор наук	25
2.	Работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: - заведующий методическим кабинетом; - заведующий отделением; - заведующий практикой; - концертмейстер; - педагог дополнительного образования; - педагог-организатор; - социальный педагог; - воспитатель; - методист; - педагог-психолог; - преподаватель; - преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; - руководитель физического воспитания	кандидат наук	15
3.	Иные работники: - заведующий библиотекой; - ведущий библиотекарь; - ведущий библиограф	доктор наук	30
		кандидат наук	20

4.13. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медали, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку

заработной платы, — от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

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

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

Размер надбавки за наличие почетного звания устанавливается в соответствии с таблицей № 14.

Таблица № 14. Размеры надбавки за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Почетное звание	Размер надбавки, (процентов)
1.	Директор колледжа, заместители директора колледжа, главный бухгалтер	почетное звание «народный»	25
2.	Работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: - заведующий методическим кабинетом; - заведующий отделением; - заведующий практикой; - концертмейстер; - педагог дополнительного образования; - педагог-организатор; - социальный педагог; - воспитатель; - методист; - педагог-психолог; - преподаватель; - преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; - руководитель физического воспитания; - секретарь учебной части; - диспетчер образовательного учреждения	почетное звание «заслуженный» ведомственная награда	15 10
3.	Иные работники: - заведующий библиотекой; - ведущий библиотекарь; - ведущий библиограф	почетное звание «народный» почетное звание «заслуженный» ведомственная награда	до 30 до 20 до 15

4.14 Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей, имеющим квалификацию:

- первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы;
- второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.15. В целях привлечения и укрепления кадрового состава колледжа молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в колледже профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.16. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.17. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

**Раздел 5. Условия оплаты труда
директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера,
включая порядок определения должностных окладов, условия
осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов директору колледжа, заместителям директора и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада директору колледжа устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных Примерным положением об оплате труда работников образовательных организаций, являющихся государственными бюджетными, автономными учреждениями Ростовской области, подведомственными министерству общего и профессионального образования Ростовской области, утвержденного Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886.

5.2.2. Должностной оклад директору колледжа устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости колледжа.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 15.

Таблица № 15. Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
Учреждения I группы по оплате труда руководителей	24 084,00

Отнесение колледжа к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства колледжем, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения колледжа к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается министерством.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей директора колледжа и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада директора колледжа.

5.3. С учетом условий труда директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного

характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном министерством.

5.4. Директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном министерством.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются директору колледжа по решению министерства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности колледжа и его директора.

В качестве показателя эффективности работы директора колледжа устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению министерства в числе показателей эффективности работы директора колледжа может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников колледжа в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые директору колледжа за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением министерства.

5.5. Директор колледжа, заместители директора наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда директора колледжа и заместителей директора за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться директором колледжа, определяется министерством, заместителями директора – директором колледжа, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации (далее – Минобрнауки России) от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ директору колледжа, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера колледжа и среднемесячной заработной платы работников списочного состава колледжа определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего директора, заместителя директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава колледжа. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Директору колледжа предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников колледжа согласно таблице № 16.

Таблица № 16. Размеры предельного соотношения заработной платы директора колледжа

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

5.6.2. Для заместителей директора колледжа, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного директору колледжа, на 0,5.

5.6.3. По решению министерства директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для директора колледжа и не более 5,5 – для заместителей директора, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет директор колледжа.

Раздел 6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа приказ Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601. Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Оплата труда педагогических работников колледжа, учителей школ, воспитателей и других специалистов, привлекаемых к руководству учебной и производственной практикой в ГБПОУ РО «КамПК», производится в соответствии с действующим законодательством и на основании Письма Минобрнауки РФ от 03.03.2003г. №18-51-210ин/18-28 «О рекомендациях по профессиональной практике студентов по специальностям среднего педагогического образования», в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного для оплаты за руководство учебной и производственной практикой, за фактическое количество выполненных учебных часов, отведенных учебными планами, по ставкам заработной платы, установленными в колледже.

6.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка колледжа в соответствии с трудовым законодательством, иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.7. Работники колледжа, включая директора и заместителей директора, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в колледже на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, которая не считается совместительством.

При замещении должностей преподавателей работники могут одновременно осуществлять дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, такие как:

- кураторство (руководство группой);
- проверка письменных работ;
- заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения первичной профсоюзной организации колледжа и при условии, что педагогические работники, для которых работа в колледже является основной, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов преподавательской работы) в неделю.

6.8.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.4 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 (концертмейстеру), и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 (преподавателям колледжа, реализующим программы педагогической направленности), определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (преподавательской работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (преподавательской работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одной или нескольких).

6.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.7.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников колледжа утверждается министерством.

6.8.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

6.8.4. Определение месячной заработной платы преподавателей колледжа, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

6.8.5. В учебную нагрузку преподавателей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся в группе:

- от 9 до 15 человек – на 12;
- от 16 до 20 человек – на 18;
- от 21 до 25 человек – на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельного часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки преподавателю определяется месячная заработная плата, которая

выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

6.8.6. За время работы в период зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарноэпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.9. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам колледжа (за исключением преподавателей колледжа, реализующих программы педагогической направленности).

6.9.1. До начала учебного года преподавателям колледжа средняя месячная заработная плата устанавливается без учета компенсационных и стимулирующих выплат путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.10.3 пункта 6.10 настоящего раздела, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

6.9.2. Средняя месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату преподавателей при тарификации, которая выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается министерством.

6.9.3. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер средней месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.9.4. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера — надбавки за квалификацию при наличии

квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие учёной степени.

6.9.5. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося менее двух месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

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

6.9.6. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп в колледже, как правило, производиться не должны.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения № 2 к приказу Минобрнауки России № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

6.9.7. При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися по очно-заочной и заочной формам обучения учитываются Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, направленные письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.07.2015 № 06-846.

6.10. При осуществлении в колледже образовательного процесса с индивидуальными формами обучения, тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго учебного полугодия.

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

6.11. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.11.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

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

- за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледже, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

- за часы преподавательской работы, выполненные преподавателями колледжа, сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки;

- за педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателей колледжа, поступивших на работу в течение учебного года.

6.11.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.11.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

- должностного оклада, ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;
- выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

- для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов преподавательской работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

- для преподавателей колледжа (за исключением преподавателей, реализующих программы педагогической направленности) – исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа);

6.12. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Директор колледжа в пределах фонда оплаты труда может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице № 17.

Таблица № 17. Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда высококвалифицированных специалистов

№ п/п	Ученая степень, звание высококвалифицированных специалистов	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда
1.	Профессор, доктор наук	0,040
2.	Доцент, кандидат наук	0,034
3.	Лица, не имеющие ученой степени	0,020

7.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице № 18:

Таблица № 18. Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда привлекаемых специалистов

№ п/п	Ученая степень, звание привлекаемых специалистов	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда
1.	Профессор, доктор наук	0,054
2.	Доцент, кандидат наук	0,047
3.	Лица, не имеющие ученой степени	0,027

7.3. Директор колледжа в пределах фонда оплаты труда может привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой труда исходя из ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.2. настоящего раздела.

7.4. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, отнесенных к профессорско-

преподавательскому составу, установленным таблицей № 4 настоящего Положения с округлением до копеек в сторону увеличения:

- для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор» (4-й квалификационный уровень):

- для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности (3-й квалификационный уровень);

- для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель» (1-й квалификационный уровень).

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.5. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда колледжа, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных колледжем от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено министерством.

7.6. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

- директору колледжа - министерством в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления директора колледжа;

- работникам колледжа - директором колледжа в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи работникам колледжа на основании письменного заявления работника.

В случае если по состоянию здоровья работником, включая директора колледжа, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства первичной профсоюзной организации колледжа.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам колледжа являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и средств,

поступающих от приносящей доход деятельности, в объеме, определяемом колледжем самостоятельно.

Главный бухгалтер
ГБПОУ РО «КамПК»



Панченко Е.А.