Министерство образования и науки Республики Дагестан
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Республики Дагестан
«Колледж машиностроения и сервиса им. С.Орджоникидзе»

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профсоюзного комитета
_____ Алиев М.М.
«06» 03 2019г

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор колледжа
_____ М. Ч. Муслимов
Приказ № 42 от «07» 03 2019г

ПРИНЯТО
На общем собрании трудового коллектива колледжа
Протокол № 2
от «06» 03 2019г.

Подписан: Муслимов Магомедрасул Чиракович
DN: CN=Муслимов Магомедрасул Чиракович, O=" ГБПОУ РД ""КМиС им. С. Орджоникидзе""", OU=Директор, E=dagmt@mail.ru, C=RU
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: место подписания
Дата: 2021.04.20 15:14:12+03'00'

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников ГБПОУ РД «Колледж машиностроения и сервиса им. С. Орджоникидзе»

(является неотъемлемой частью Коллективного договора трудового коллектива колледжа)

г. Каспийск, 2019 г.

1. Общие положения

1.1. Положение разработано во исполнение Постановления Правительства Республики Дагестан от 27.02.2019г № 28 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан».

Настоящее «Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Дагестан «Колледж машиностроения и сервиса им. С.Орджоникидзе» (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда, определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Колледжа, установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также компенсирующих, стимулирующих выплат и премирования.

1.2. Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Дагестан, регулирующими вопросы оплаты труда:

- Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда, которых в настоящее время, осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Постановление Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Дагестан»;
- Постановление Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 года № 264 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих»;
- Постановление Правительства Республики Дагестан от 8 октября 2009г. № 345 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника с целью усиления материальной заинтересованности работников Колледжа в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного выполнения своих обязанностей. Установление к основной (базовой) заработной плате стимулирующих надбавок и доплат, повышающих коэффициентов, процентов и.т.п. относительно к получаемому доходу колледжа от средств, поступающих от приносящей доход деятельности призвано способствовать увеличению дохода и на его основе обеспечить рост размера оплаты труда и развития ресурсной базы учебного заведения.

1.4. Система оплаты труда устанавливается Коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Дагестан, содержащими нормы труда, а также настоящим Положением:

- регулирует порядок оплаты труда работников ГБПОУ РД «Колледж машиностроения и сервиса им. С. Орджоникидзе» (далее - Колледж);
- определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств Республиканского бюджета и от средств, поступающих от приносящей доход деятельности и призвано способствовать увеличению дохода и на его основе обеспечить рост размера оплаты труда и развитие ресурсной базы учебного заведения;
- определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы руководящих, педагогических и иных работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и порядок их выплаты штатным работникам и привлекаемым на работу в колледж по совместительству;
- определяет порядок и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.5. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- перечня выплат компенсационного характера;
- мнения профсоюзного комитета работников Колледжа.

1.6. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания из бюджета Республики Дагестан, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в

соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности Колледжа.

1.7. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Условия оплаты труда работника Колледжа, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.11. Заработная плата работников колледжа (бет учета премии и иных стимулирующих выплат) которая разрабатывается па основе настоящего Положения, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации и Республики Дагестан (ст. 129, ст. 133 ТК РФ).

1.12. Используемые термины и сокращения:

Базовый должностной оклад (оклад), ставка - должностной оклад (ставка) работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу.

Работникам устанавливаются оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов, утверждаемых учредителем, с учетом размера фонда оплаты труда учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками учреждения работы.

Средняя заработная плата - Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы (с учетом компенсаций, стимулирующих выплат и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду).

Должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

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

Повышающий коэффициент - показатель увеличения базового должностного оклада (оклада), ставки работника по одному из критериев (стажу, квалификации и др.), выраженный в процентах, долях базового должностного оклада (оклада), ставки, или в абсолютном значении, установленного по

профессиональной квалификационной группе.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также с учетом компенсационных выплат (работа в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующих выплат (премии и иные поощрительные выплаты).

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера - стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в колледже.

Стимулирующие доплаты и надбавки, как правило, персонифицированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, которые соответствуют определенным критериям.

Стимулирующая доплата - устанавливается и гарантированно выплачивается в течение учебного года за сложность, интенсивность, напряженность и степень ответственности по результатам работ индивидуально каждому работнику по системным показателям, определяемым настоящим Положением.

Стимулирующая надбавка - устанавливается за качество выполнения программ, планов работ, поручений руководителя и другим показателям, определяемым настоящим Положением и выплачивается ежемесячно. Стимулирующая надбавка изменяется по полугодиям в зависимости от качества труда работника и фонда платы труда.

Премии - выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств и т.д., а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов, обязательств.

Материальная помощь – выплата работникам или их ближайшим родственникам денежных сумм в следующих случаях: юбилейные даты (50, 55, 60, 65), санаторно-курортное лечение, в связи со смертью работника (либо близких родственников) и к отпуску.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением на основании заключенного трудового договора.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника -

выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Расширение зон обслуживания или увеличение объема работ - выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же

профессии (должности) за дополнительную оплату.

Совмещение профессий (должностей) - выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату.

Штатные работники - работники, работающие в колледже на постоянной основе по Трудовому договору.

Внутреннее совмещение работ - работники колледжа, привлекаемые для дополнительной работы по различным видам деятельности в соответствии с уставными задачами учебного заведения при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей.

Молодой специалист - дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения;

Работники совместители – работники, специалисты предприятий и организаций, привлекаемые на работу по различным видам деятельности колледжа в соответствии с уставными задачами учебного заведения.

1.13. В целях совершенствования оплаты труда в колледже директор колледжа организует аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством. Организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

1.14. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам колледжа на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в колледже под председательством директора создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников).

Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов оценки качества и эффективности труда работников утверждается приказом директора колледжа на основании Положения о стимулирующих выплатах основного персонала колледжа и Положения об установлении критериев и показателей стимулирующих выплат работникам колледжа и фиксируются в Трудовом договоре, заключаемым директором колледжа с каждым работником.

1.15. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников определяются штатным расписанием, утверждаемым директором колледжа.

К основному персоналу колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учебное заведение. Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается Министерством образования и науки Республики Дагестан.

1.16. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: до 8 и до 20 числа каждого месяца. Заработная плата может быть выплачена ранее установленных дней выплаты, в частности, если день выплаты приходится на нерабочий день. Денежные средства заработной платы перечисляются в безналичном порядке на платежную карту «Мир», открытую

колледжем по договору с ОАО «Сбербанк России» в рамках зарплатного проекта, или по письменному заявлению работника на указанный им лицевой счет.

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме (расчетный листок) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

Расчет увольняемых работников и выплата отпускных осуществляется за три дня до дат увольнения и начала отпуска.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1.Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учебного заведения формируется директором колледжа на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Дагестан и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Система оплаты труда работников колледжа включает в себя размеры:

- базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии);
- материальной помощи.

Базовый размер должностного оклада меняется с момента изменения уровня минимальной заработной платы в соответствии с Федеральным законом.

2.1.3. Размеры выплат заработной платы работникам колледжа устанавливаются директором колледжа самостоятельно в соответствии с уровнем ПКГ на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Порядок и условия оплаты труда по квалификационным уровням:

2.2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования включает в себя:

- профессиональную квалификационную группу должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня;
- профессиональную квалификационную группу должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня;
- профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников;
- профессиональную квалификационную группу должностей руководителей структурных подразделений.

2.2.2. Группа рабочих подразделяется на 2 квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.08г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Доплата за совмещение профессий для преподавателей производится по вакантным ставкам учебно-вспомогательного и прочего обслуживающего персонала при условии выполнения их обязанностей в течение рабочего времени.

2.2.3. Заработная плата преподавателя (ЗП) включает в себя оклад в соответствии с категорией, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Изменение размеров должностных окладов преподавателя производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук;

3. Повышающие коэффициенты

3.1. Руководителям структурных подразделений и специалистам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу:

- за специфику работы;
- за наличие звания;
- за наличие ученой степени кандидата наук и доктора наук.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором учреждения в отношении каждого конкретного работника в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Коэффициент за специфику работы определяется на основании классификатора типов и видов учреждений и видов деятельности работников образовательных учреждений СПО (Приложение № 1).

3.2. Повышающий коэффициент за наличие звания "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Республики Дагестан", "Народный учитель Российской Федерации" и "Народный учитель Республики Дагестан" увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников на 8 процентов.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному, имеющему наибольшее значение.

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени увеличивает оклад (должностной оклад) педагогическим работникам при работе по соответствующей профессии:

при наличии ученой степени кандидата наук - на 20 процентов;

при наличии ученой степени доктора наук - на 30 процентов.

3.3. При наличии звания и ученой степени оплата производится по каждому основанию

Повышающие коэффициенты применяются при исчислении выплат по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Установление повышающих коэффициентов образует новый оклад, и выплаты компенсационного и стимулирующего характера исчисляются исходя из нового оклада.

3.4. Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором учреждения в отношении каждого

конкретного работника в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

4. Выплаты компенсационного характера.

4.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных образовательных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 года № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 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).

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

К указанным выплатам относится доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в повышенном размере от 4 до 12 процентов оклада, тарифной ставки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости на таких работах.

Доплата устанавливается:

- рабочим пищеблоков - повар, кухонный рабочий;
- рабочим водопроводно-канализационной службы - слесарь-сантехник.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Директор колледжа принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.

4.3. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, для учреждений образования относятся:

а) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (данный подпункт не распространяется на директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

г) доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время с 22.00 до 6.00 устанавливается за каждый час работы в размере 50 процентов часовой ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

д) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

е) выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников (Приложение № 2).

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора колледжа в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда (Приложении № 3).

5. Выплаты стимулирующего характера.

5.1. В целях повышения качества деятельности колледжа и стимулирования результативности и качества труда работников колледжа устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников (за наличие звания, за стаж педагогической работы и молодому специалисту) или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты).

Применение стимулирующих выплат к базовым окладам не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директором колледжа в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников (за наличие звания, за стаж педагогической работы и молодому специалисту) или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы (за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты труда, премиальные выплаты).

5.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных

проектов, федеральных, республиканских программ;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

5.4. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» (преподавателям общеобразовательных дисциплин), «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

лицам, награжденным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации;

лицам, награжденным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации».

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за наличие почетного звания производится от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

Директору колледжа и их заместителям производится оплата за наличие почетного звания только в том случае, если они ведут учебную нагрузку, за часы учебной нагрузки. Оплата производится от ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

При наличии нескольких почетных званий оплата производится по одному основанию, имеющему наибольшее значение;

б) стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы выплачиваются в размере 20 процентов от оклада.

Молодым считается дипломированный специалист (в том числе бакалавр, магистр, вне зависимости от формы обучения), который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должность, относящуюся к основному персоналу (педагогическому) учреждения;

в) стимулирующие выплаты водителям автомобилей всех типов, имеющим):

1- й класс - 15 процентов оклада (должностного оклада);

2- й класс - 5 процентов оклада (должностного оклада).

5.5. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Надбавка за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа директора. Директор несет ответственность за своевременный пересмотр размера ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работником колледжа (Приложение № 5).

При наличии у педагогического работника учебной нагрузки от одной ставки и выше оплата за стаж педагогической работы исчисляется от одной ставки. В случае, когда педагогический работник имеет учебную нагрузку менее одной

ставки, оплата производится пропорционально отработанному времени.

5.6. Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников.

5.7. Выплаты стимулирующего характера и премий работникам производятся ежемесячно по представлению комиссии по подведению итогов на основании Положения о стимулирующих выплатах основному персоналу ГБПОУ РД «Колледжа машиностроения и сервиса им. С.Орджоникидзе» и Положения об установлении критериев и показателей стимулирующих выплат работникам ГБПОУ РД «Колледж машиностроения и сервиса им. С.Орджоникидзе»

5.8. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работнику в соответствии с «Положением о премировании работников ГБПОУ РД «Колледж машиностроения и сервиса им. С.Орджоникидзе» и настоящим Положением (Приложение № 6).

5.9. Выплата премий работникам колледжа производится за счет экономии фонда заработной платы из бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности.

6. Условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера.

6.1. Заработная плата директора колледжа состоит из должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера и устанавливаются учредителем – Министерством образования и науки Республики Дагестан (условия оплаты труда устанавливаются в Трудовом договоре).

6.2. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором колледжа на 10-30 процентов ниже должностного оклада установленного директору учредителем. При этом на основании Методических рекомендаций, утвержденные приказом Министерства образования и науки РД от 29.10.2009г. № 799, должностные оклада заместителей директора, которые по своим функциональным обязанностям отвечают за учебный процесс, понижаются на 10%, а остальным заместителям директора и главному бухгалтеру - на 20%.

6.3. Для заместителей директора колледжа, главного бухгалтера директор колледжа устанавливает перечень стимулирующих выплат Указанные выплаты могут быть установлены с учетом перечня критериев оценки эффективности работы бюджетных учреждений Республики Дагестан. Данный перечень включается в текст Трудового договора с работником.

6.4. Премирование директора колледжа осуществляется с учетом результатов деятельности учебного заведения в соответствии с показателями эффективности работы, установленными Министерством образования и науки Республики Дагестан.

6.5. Размеры и порядок премирования директора колледжа ежегодно устанавливаются Министерством образования и науки Республики Дагестан в дополнительном соглашении к Трудовому договору.

Решение о премировании заместителей директора и главного бухгалтера учреждения принимается директором в соответствии с Положением о премировании работников ГБПОУ РД «Колледж машиностроения и сервиса им. С.Орджоникидзе».

6.6. Директорам учреждений и их заместителям по согласованию с учредителем разрешается вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, но не более 12 часов в неделю.

Определение размеров заработной платы директоров и их заместителей по основной должности и работе по специальности, выполняемой в порядке совмещения, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

7. Материальная помощь

7.1. Материальная помощь работникам колледжа оказывается при наличии экономии фонда оплаты труда в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в Стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения.

- в связи с юбилеем (50, 55, 60, 65лет) - педагогический персонал в размере 5000 рублей, учебно-вспомогательный персонал - 3000 рублей;
- смерти близких родственников в размере 3000-5000 рублей:

7.2. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

7.2.1. Выплата материальной помощи производится:

- работникам - на основании приказа директора колледжа;
- директору колледжа - на основании приказа Министерства образования и науки Республики Дагестан.

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается.

7.2.2. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается её размер.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Штатные расписания по всем видам деятельности учебного заведения, включает все должности работников, кроме педагогического персонала, ежегодно утверждаются директором колледжа.

8.2. Численный состав работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем - Министерством образования и науки Республики Дагестан.

8.3. В штатном расписании колледжа предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание составляется по всем видам работников учебного заведения (кроме педагогического) структурным подразделениям колледжа, созданным в соответствии с Уставом колледжа.

8.4. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических

работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями).

8.5. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по Федеральному государственному образовательному стандарту СПО, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

8.6. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций (по совместительству), привлекаемых для педагогической работы в колледже, а также участвующих в проведении учебных занятий, воспитательных мероприятий размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются директором колледжа самостоятельно. Оплата производиться пропорционально отработанному времени.

8.7. Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей колледжа устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

8.8. Работники, состоящие в штате колледжа, по обоюдному согласию между директором и работником могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 360 часов в год, которая не считается совместительством.

9. Заключительные положения

9.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, могут направляться колледжем на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять:

для преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа - не менее 5 процентов;

для лиц, занимающих другие должности - не менее 5 процентов

9.2. Настоящее Положение вступает в силу со дня принятия и действует до отмены или замены его новым Положением.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников ГБПОУ РД «КМиС им. С.Орджоникидзе»

№ п/п	Критерии назначения	Показатели оценки	Повышающие коэффициенты, % руб. *	Категории работников
Повышающий коэффициент за специфику работы				
1.	Образовательное учреждения СПО (средние специальные учебные заведения), колледжи всех наименований	10% от оклада (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству	Согласно Постановлению Правительства РД от 27.02.19г № 28	Педагогические работники, руководители структурных подразделений

Приложение № 2

№ п/п	Критерии назначения	Показатели оценки	Повышающие коэффициенты, % руб.	Категории работников
Выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей:				
1.	- классное руководство	10% от оклада (ставки) по основной работе	Согласно Постановлению Правительства РД от 27.02.19г № 28	Преподаватели
	- руководство ПК	5% от оклада (ставки) по основной работе		
	- за заведование кабинетом, лабораторией	5% от оклада(ставки)		
	- за проверку письменных работ	10% от количества пед.часов (русский язык и литература) 6% от количества пед.часов (математика) 3% от количества пед.часов (инженерная графика) 6% от количества пед.часов (иностранный язык) 3% от количества пед.часов (физика, химия)		

Приложение № 3

№ п/п	Критерии назначения	Показатели оценки	Повышающие коэффициенты, % руб. *	Категории работников
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	по результатам специальной оценки условий труда	от 4 до 12 % от оклада, тарифной ставки работника Согласно Постановлению Правительства РД от 27.02.19г № 28	- повар, кухонный работник; - слесарь-сантехник
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)	- доплата за совмещение профессий; - за расширение зоны обслуживания; - за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы; - за работу в ночное время. с 22.00 до 6.00 устанавливается за каждый час работы	Согласно Постановлению Правительства РД от 27.02.19г № 28 в размере 50 % часовой ставки (должностного оклада)	Всех категорий работников

* Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам колледжа в процентах или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и государственными нормативными актами к базовым (минимальным) окладам (установленным должностным окладом), ставкам заработной платы работников.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Приложение № 4

№ п/п	Критерии назначения	Показатели оценки	Повышающие коэффициенты, % руб.	Категории работников
		За наличия звания		
1.	***за почетные звания:*** 1. Почетный работник общего образования 2. Почетный работник среднего профессионального образования 3. Молодым специалистам 4. Выплата за классность	10% от оклада (ставки) преподавателя 10% от оклада (ставки) преподавателя. от оклада (ставки) преподавателя за 1-й класс за 2-й класс от оклада (должностного оклада)	Согласно Постановлению Правительства РД от 27.02.19г № 28 20% 15 % 5 %	Педагогические работники, директор и зам. директора до 3-х лет Водителям автомобилей всех типов

Приложение № 5

№ п/п	Критерии назначения	Показатели оценки	Повышающие коэффициенты, % руб.	Категории работников
		За непрерывный стаж работы		
1.	Педагогическим работникам	от 3 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	2% 3% 4% 5%	Согласно Постановлению Правительства РД от 27.02.19г № 28

Приложение № 6

№ п/п	Критерии назначения	Показатели оценки	Повышающие коэффициенты, % руб.	Категории работников
Премиальные выплаты по итогам года				
1	За расширение объема работ и высокую интенсивность выполняемых дополнительных работ, в т.ч. за участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	Результативность и качество выполнения дополнительной работы	согласно Положению	Все категории
2	За особые заслуги работника перед колледжем, развитие системы СПО	Победитель конкурса «Преподаватель года» и др.	согласно Положению	Преподаватели и мастера производственного обучения
3.	За самостоятельно, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей	- Реализация приоритетного национального проекта «Образование» государственных планов, выполнение программ развития, планов работ, приказов, распоряжений и поручений; – выполнение Устава, Правил внутреннего распорядка и Единых педагогических требований; - Соблюдение требований ТБ, ППБ; режима экономии и бережливости; санитарно-гигиенических норм; культуры образовательной среды - Качественное и своевременное представление отчетности; - Развитие кадрового состава учебного заведения (для всех руководителей).	в абсолютном размере или в процентах от ставки, должностного оклада Согласно Положению	Всем категориям работников колледжа
4.	За качество профессиональной деятельности	- Качество выполнения образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС СПО и государственного плана приема и выпуска специалистов - уровень сформированности общих и профессиональных компетенций студентов - развитие ресурсной базы	в абсолютном размере или в процентах от ставки, должностного оклада в Согласно Положению о стимулирующих выплат основного	Преподаватели, мастера производственного обучения, председатели ЦК

		обучения – сохранность контингента обучающихся (успеваемость и посещаемость) - работа в инновационном режиме (использование инновационных технологий обучения, средств ВТ и ТСО, развитие социального партнерства)	персонала, Положению об установления критериев и показателей стимулирующих выплат работникам	
5.	За качество профессиональной деятельности	- Соответствие учебно-материальной базы кабинета и лаборатории требованиям качественной подготовки специалистов - Обеспечение сохранности материальной базы	Согласно Постановлению Правительства РД от 27.02.19г № 28	Преподаватели и мастера производственного обучения, заведующие кабинетом и лабораториями
6.	За качество профессиональной деятельности	- Морально-психологическое состояние студентов учебной группы - Сохранность контингента обучающихся (успеваемость и посещаемость) - Уровень сформированности общественных и социальных компетенций	Согласно Положению о стимулирующих выплат основного персонала,	Преподаватели и мастера производственного обучения, классные руководители