



Комитет по образованию  
Санкт-Петербургское государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Колледж «ПетроСтройСервис»

**ПРИНЯТО**

Общим Собранием работников и обучающихся  
СПб ГБ ПОУ КПСС  
Протокол № 01 от «20» 03 2014 г.

**УТВЕРЖДЕНО**

приказом директора  
СПб ГБ ПОУ КПСС  
от 19.03.2014 года № 66



Директор СПб ГБ ПОУ КПСС  
И. А. Ивилян

**ПОЛОЖЕНИЕ**

Об оплате труда и материальном стимулировании работников  
СПб ГБ ПОУ «Колледж «ПетроСтройСервис»

Санкт-Петербург  
2014 г.

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Колледж «ПетроСтройСервис» (далее – колледж), подготовлено в соответствии с постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 01.11.2005 № 1671 «О системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Санкт-Петербурга» (далее - Постановление), предназначены для использования руководителями, специалистами кадровых, юридических и бухгалтерских служб при применении системы оплаты труда, установленной Законом Санкт-Петербурга от 05.10. 2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» (далее - Закон), и Постановлением и носят организационно-распорядительный характер.

1.2. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников колледжа (далее – Положение) применяется при определении размера заработной платы руководителей, специалистов и иных служащих (технических исполнителей), а также рабочих, занимающих должности (профессии) в колледже.

1.3. Определение размеров и условий оплаты труда работников колледжа, для которых размеры и условия оплаты труда не предусмотрены Положением, производится в порядке, установленном в соответствующих отраслях экономики Санкт-Петербурга.

1.4. Для целей Положения применяются следующие понятия и термины:

- заработная плата - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга, устанавливается законом Санкт-Петербурга о бюджете Санкт-Петербурга на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

- базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- должностной оклад - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

- фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников государственных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Санкт-Петербурга»;

- ФОТ работников государственных бюджетных учреждений Санкт-Петербурга и государственных автономных учреждений Санкт-Петербурга формируется исходя из объема средств субсидий из бюджета Санкт-Петербурга на возмещение нормативных затрат на оказание ими государственных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности;

- ФОТ - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

- фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников с учетом повышающих коэффициентов;

- фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, а так же на оплату работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника;

- доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер за дополнительные трудовозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных работ и качеством труда;

- надбавки - стимулирующие выплаты (дополнительные выплаты к окладам) носящие постоянный или временный характер.

1.5.В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени установлена, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю:

1.5.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю установлена:

-методистам, педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам п/о, руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам ОБЖ;

1.5.2. Продолжительность рабочего времени 18 часов в неделю:

-педагогам дополнительного образования;

1.5.3. 720 часов в год – преподавателям колледжа, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования;

1.5.4. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 30 часов в неделю: инструкторам по физической культуре; воспитателям детского дома.

1.5.5. 36 часов в неделю – воспитателям в общежитии колледжа, имеющего структурное подразделение Детский дом.

## **2. Схема расчетов должностных окладов работников**

Схема для расчета должностного оклада работников колледжа, регулируется Законом и Постановлением. Размер должностного оклада зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов.

### **2.1. Базовый оклад работника и базовый коэффициент**

Базовый оклад работника является составной частью должностного оклада работника. Базовый оклад работника исчисляется по формуле:

$$Bo = B \times K1,$$

где:

Bo - размер базового оклада работника;

B - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников колледжа, определяется в порядке, установленном статьей 5 Закона;

K1 - базовый коэффициент - коэффициент уровня образования работника.

### **2.2. Повышающие коэффициенты**

Для установления должностного оклада (ставки заработной платы) к базовому окладу применяются повышающие коэффициенты:

K2 - коэффициент стажа;

K3 - коэффициент специфики работы;

K4 - коэффициент квалификации работника;

K5 - коэффициент масштаба управления;

K6 - коэффициент уровня управления.

### **2.3. Коэффициент стажа (K2)**

Для работников, занимающих должности, относящиеся к категориям специалистов и служащих (технических исполнителей), устанавливается пять стажевых групп (приложение №1 к Положению)

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с действующими нормативными документами.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями к трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так деле). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых видна справка о работе.

Специалистам и служащим по общеотраслевым должностям учитывается общий стаж работы по занимаемой должности.

#### 2.4. Коэффициент специфики работы (КЗ)

Коэффициент специфики работы устанавливается в соответствии с приложением 2 к Положению.

Коэффициент специфики работы от 0,25 до 0,35 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу в колледже: преподавателям, реализующим общеобразовательные программы начального, основного и среднего (полного) общего образования в рамках государственного образовательного стандарта и учебного плана; мастерам производственного обучения в образовательных учреждениях профессионального образования.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим воспитательную работу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- преподавателям, мастерам производственного обучения с высшим образованием - 0,25;

- преподавателям, мастерам производственного обучения с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,2679;

- преподавателям, мастерам производственного обучения со средним специальным образованием - 0,3125;

- мастерам производственного обучения с начальным профессиональным образованием - 0,3472;

- мастерам производственного обучения со средним (полным) общим образованием - 0,3495;

- мастерам производственного обучения с основным общим образованием - 0,3500.

Для определения базового оклада руководящим и педагогическим работникам реализующие образовательные программы повышенного уровня лицеев, гимназий, колледжей, техникумов и многофункциональных центров устанавливается повышающий коэффициент специфики работы 0,15.

К числу руководящих работников, которым устанавливается повышающий коэффициент специфики работы для определения базового оклада в размере 0,15 не относятся заместители по общим (хозяйственным и т.п.) вопросам и главные бухгалтеры.

Коэффициент специфики работы 0,35 от базового оклада устанавливается руководителю и педагогическим работникам структурного подразделения Детский дом.

Коэффициент специфики работы 0,20 от базового оклада устанавливается для расчета ставок рабочих в структурном подразделении Детский дом, согласно Приложению №3 к Постановлению Правительства Санкт-Петербурга № 165 от 13.03.2014 г.

Коэффициент специфики работы 0,25 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам и воспитателям структурного подразделения Детский дом, участвующим в образовательном процессе.

Коэффициент специфики работы 0,30 от базового оклада устанавливается помощникам воспитателя структурного подразделения Детский дом, участвующих в организации образовательного процесса.

Коэффициент специфики работы 0,30 от базового оклада устанавливается руководителю, педагогическим работникам и специалистам структурного подразделения «Отделение социальной реабилитации и адаптации подростков с ограниченными возможностями здоровья».

Коэффициент специфики работы 0,20 от базового оклада устанавливается педагогическим работникам колледжа применяющим в образовательном процессе новые

технологии.

Коэффициент специфики работы 0,30 от базового оклада устанавливается работникам, не имеющие высшего образования и замещающие должность мастера производственного обучения, имеющему высший или предшествующий ему разряд.

Коэффициент специфики работы от 0,01 до 0,02 от базового оклада устанавливается пропорционально педагогической нагрузке педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу в колледже.

Размер коэффициента специфики педагогическим работникам, осуществляющим подготовку к образовательному процессу при работе на 1 ставку, не должен превышать:

- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием - 0,01;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с высшим образованием по квалификации "бакалавр" - 0,01;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним специальным образованием - 0,012;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с начальным профессиональным образованием - 0,012;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений со средним (полным) общим образованием - 0,013;
- педагогическим работникам государственных образовательных учреждений с основным общим образованием - 0,013.

Коэффициент специфики работы может устанавливаться как сумма коэффициентов специфики работы, если работник выполняет работу, соответствующую одновременно нескольким критериям специфики работы, содержащимся в рамках одного пункта приложения 2 к Постановлению.

#### 2.5. Коэффициент квалификации работника (К4)

Коэффициент квалификации определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», на основании дипломов (доктор, кандидат наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и Российской Федерации (народный, заслуженный), и на основании удостоверений к ведомственным знакам отличия в труде, утвержденных Министерством образования и науки Российской Федерации (Отличник просвещения РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник профессионально-технического образования РСФСР, Отличник профессионально-технического образования СССР, Почетный работник общего образования Российской Федерации, Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации). Размер коэффициента устанавливается в соответствии с пунктом 2.3 приложения 1 к Положению.

Коэффициент квалификации устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию с коэффициентом за ученую степень, коэффициентом за почетное звание Российской Федерации, СССР, или коэффициентом за ведомственный знак отличия в труде, или коэффициентом за почетное спортивное звание Российской Федерации, СССР в соответствии со статьей 3 Закона.

Квалификационные категории по оплате труда специалистов группы «прочие специалисты»<sup>1</sup>, устанавливаются директором колледжа согласно характеристик соответствующих должностей. При этом учитываются степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за

---

<sup>1</sup> Администратор, агроном учебно-опытного участка, аналитик, аккомпаниатор, балетмейстер, библиограф, библиотекарь, боцман-парусный, бухгалтер, ветеринар-зоотехник, видеоинженер, врач, дефектолог, дирижер, документовед, звукорежиссер, звукооператор, инженер, инструктор, инженер по противопожарной профилактике, инструктор по лечебной физкультуре, лаборант, логопед, мастер, мастер участка, мастер по обслуживанию спортивных сооружений, медицинская сестра, механик, помощник главного режиссера, подкипер, программист, профконсультант, психолог, редактор, режиссер, режиссер-постановщик, специалист по социальной работе, социолог, специалист по кадрам, техник, товаровед, хореограф, хормейстер, художник, художественный руководитель, экономист, экскурсовод, электроник, электромеханик, юристконсульт.

принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемый стажем работы по специальности, и др.

Внутридолжностное квалификационное категорирование по оплате труда может применяться в случае, если оно предусмотрено требованиями к квалификации в характеристиках должностей специалистов Квалификационного справочника. В случае применения внутридолжностного квалификационного категорирования по оплате труда библиотекарей необходимо руководствоваться требованиями к квалификации, утвержденными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 N 251 н.

Работникам, имеющим ученую степень доктор наук и кандидат наук, повышающий коэффициент квалификации для определения базового оклада устанавливается по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

#### 2.6. Должностной оклад работника категории "руководитель"

Уровень управления (К5)	Должности
Руководители 1-го уровня	Руководитель (директор, начальник, заведующий) учреждения образования
Руководители 2-го уровня	Заместитель руководителя (директора, начальника, заведующего) учреждения образования; главные бухгалтер и др.
Руководители 3-го уровня	Руководители структурных подразделений (заведующие структурным подразделением (консультационным (консультативным) пунктом, практикой, логопедическим пунктом, отделением, отделом, направлением, сектором, лабораторией, курсами, библиотекой, столовой, бухгалтерией и хозяйством); заместитель главного бухгалтера, старший мастер

Исчисляется по формуле:

$$\text{Орук} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4} + \text{Бо} \times \text{К5} + \text{Бо} \times \text{К6},$$

где:

Орук - размер должностного оклада руководителя;

Бо - величина базового оклада;

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации работника;

К5 - коэффициент масштаба управления;

Размер коэффициента (К5) устанавливается в соответствии с приложением 3 к Постановлению и приложением к Методическим рекомендациям.

К6 - коэффициент уровня управления.

Размер коэффициента устанавливается в соответствии с приложением 2 к Положению.

#### 2.7. Должностной оклад работника категории "специалист" исчисляется по формуле:

$$\text{Осп} = \text{Бо} + \text{Бо} \times \text{К2} + \text{Бо} \times \text{К3} + \text{Бо} \times \text{К4},$$

где:

Осп - размер должностного оклада специалиста;

Бо - величина базового оклада;

К2 - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

К3 - коэффициент специфики работы;

К4 - коэффициент квалификации.

2.8. Должностной оклад работника категории «Служащий» исчисляется по формуле:

$$O_c = B_o + B_o \times K_2 + B_o \times K_3 + B_o \times K_4,$$

где:

$O_c$  - размер должностного оклада служащего;

$B_o$  - величина базового оклада <\*>;

-----  
<\*> При исчислении базового оклада коэффициент уровня образования устанавливается в соответствии с требованиями по конкретной должности.

$K_2$  - коэффициент стажа (общий трудовой или по специальности);

$K_3$  - коэффициент специфики работы;

$K_4$  - коэффициент квалификации.

## 2.9. Оплата труда работников, отнесенных к профессиям рабочих

2.9.1. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.9.2. Тарификация рабочих учреждений осуществляется на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии с приложением 2 к Закону:

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифный коэффициент	1,12	1,15	1,20	1,23	1,26	1,29	1,33	1,43

Ставки, определенные на основе тарифной сетки рабочих, являются гарантиями минимальных уровней оплаты труда рабочих при соблюдении определенным законодательством продолжительности рабочего времени и выполнения объема работ (норм труда), обусловленных трудовым договором. Ставка рабочих определяется путем умножения базовой единицы на соответствующий тарифный коэффициент.

Профессии рабочих колледжа тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих с 1-го по 6-ий разряд тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии со статьей 4 Закона.

2.9.3. Высококвалифицированным рабочим колледжа, занятым на важных и ответственных работах и на особо важных и особо ответственных работах, могут устанавливаться тарификационные ставки (оклады) исходя из 7-го и 8-го разрядов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждений в соответствии со статьей 4 Закона.

2.9.4. Установление доплат и надбавок работникам из числа рабочих осуществляется на общих основаниях с другими категориями работников.

2.9.5. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих колледжа, занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих колледжа, и произведения базовой единицы на коэффициент специфики работы, указанный в приложении 6 к Постановлению.

Размер тарифной ставки (оклада) рабочих колледжа, имеющих почетные звания Российской Федерации, СССР или ведомственные знаки отличия в труде, а также занятых на работах с особыми условиями труда, определяется путем суммирования тарифной ставки (оклада), определяемой на основе тарифной сетки по оплате труда рабочих колледжа, и произведений базовой единицы на повышающие коэффициенты квалификации, указанный в приложении 7 к Постановлению. При этом в случае наличия у рабочего учреждения почетного звания Российской Федерации, СССР и ведомственного знака отличия в труде применяется один из коэффициентов квалификации в соответствии со статьей 4 Закона.

2.10. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

### **3. Формирование фонда оплаты труда**

#### **3.1. Фонд оплаты труда.**

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) работников бюджетных учреждений состоит из фонда должностных окладов (далее - ФДО), фонда ставок рабочих (далее - ФС) и фонда надбавок и доплат (далее - ФНД).

При формировании ФДО работников колледжа, направляемого для выплаты им должностных окладов, предусматриваются средства согласно штатному расписанию в расчете на год. При этом по вакантным должностям выделяются средства исходя из величины, равной произведению размера базовой единицы, соответствующего вакантной должности, на коэффициент 1,2 и коэффициент 1,5 только по должностям, которые должны иметь высшее образование, в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками. При формировании ФДО по вакантным должностям также необходимо учитывать коэффициент специфики работы в соответствии с приложением 2 и приложением 6 к Постановлению.

3.2. Величина фонда надбавок и доплат (ФНД) устанавливается в процентном отношении к фонду должностных окладов (ФДО) и фонду ставок рабочих (ФС) и исчисляется по формуле:

$$\text{ФНД} = (\text{ФДО} + \text{ФС}) \times \text{Кнд},$$

где:

ФНД - величина фонда надбавок и доплат;

ФС - фонд ставок рабочих;

ФДО - фонд должностных окладов;

Кнд - соответствующий коэффициент фонда надбавок и доплат, определенный органом государственной власти Санкт-Петербурга, в ведении которого находится колледж.

### **4. Цели задачи установления доплат, надбавок, премии, материальной помощи**

4.1. Целью установления доплат, надбавок является повышение эффективности и качества труда, социально-экономическая и правовая защита работников.

4.2. Работникам колледжа могут устанавливаться следующие виды доплат и надбавок:

- доплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- надбавки за сложность напряженности и высокое качество работы.

4.3. Установление доплат работникам колледжа решаются следующие задачи:

- стимулирование расширения должностных обязанностей работника по его личному согласию;

- обеспечение социально-экономической и правовой защиты работников.

4.4. Установление надбавок работникам колледжа решаются следующие задачи:

- обеспечение материальной поддержки работникам, выполняющим сложные работы;

- поддержка работников, осуществляющим свои трудовые обязанности в режиме повышенной интенсивности труда;

4.5. Установлением материальной помощи работникам колледжа решаются следующие задачи:

- обеспечение материальной поддержки работника, оказавшимся в сложной жизненной ситуации;

- обеспечение материальной поддержки в случае тяжелой болезни.

## 5. Порядок установления доплат и надбавок, их виды

5.1. Выплаты стимулирующего характера могут осуществляться за счет средств, выделенных на оплату труда (экономия заработной платы), средств надтарифного фонда, а также средств, полученных от оказания дополнительных платных услуг.

5.2. Доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) работникам колледжа, выполняющим работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, устанавливаются согласно Положения в пределах надтарифного фонда, установленного комитетом по образованию, в натуральных величинах, в суммарном и в процентном эквиваленте при наличии денежных средств.

5.3. Доплаты и надбавки устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

5.4. Надбавки к должностному окладу директора колледжа за сложность, напряженность и высокое качество работы устанавливается приказом Комитета по образованию с учетом оценки деятельности колледжа.

### **Виды доплат и надбавок:**

1. Доплата за классное руководство. Закрепление педагогических работников за учебными группами производится на учебный год приказом директора колледжа. Доплата за классное руководство производится по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе и на основе анализа воспитательной работы по группам до 1000 рублей.

2. Доплата преподавателям за проверку письменных работ устанавливается с учетом педагогической нагрузки без часов консультаций, факультативов и экзаменов в следующих размерах по предметам:

- конструирование – 10 % от педагогической нагрузки;
- русский язык и литература – 15% от педагогической нагрузки;
- математика – 10 % от педагогической нагрузки;
- иностранный язык – 5 % - 10% от педагогической нагрузки;
  
- техническая графика – 10 % от педагогической нагрузки;
- инженерно-техническая графика – 10 % от педагогической нагрузки;
- черчение – 10 % от педагогической нагрузки;

3. Доплата за заведование учебными кабинетами устанавливается по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе, учитывая методическое оснащение кабинета, эстетическое оформление, материальную базу, санитарное состояние и др. Доплата устанавливается в зависимости от вклада в совершенствование закрепленного кабинета до 1000 рублей.

4. Доплата за руководство методической комиссией (методические комиссии – строительного отделения, отделения «Сервис», комиссия гуманитарного цикла, комиссия естественнонаучного цикла) производится по представлению заместителя директора по методической работе в зависимости от активности и результативности работы методической комиссии: председателю комиссии – 15%, зам. председателя – 10%.

5. Доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (за выполнение работ не связанных с основным видом деятельности, за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ) может устанавливаться руководителям, педагогическим работникам, специалистам, служащим и рабочим в процентах к должностному окладу, но не более 100% с указанием конкретного вида выполняемых работ.

Надбавки за сложность, напряженность и высокое качество работы могут устанавливаться руководителям, педагогическим работникам, специалистам, служащим и рабочим в процентах к должностному окладу, но не более 100%:

1. Надбавки стимулирующего характера за сложность, напряженность и качество работы: зам.директора, заведующий, зав. библиотекой, прочие педагогические работники, мастера п/о, преподаватели, специалисты, рабочие, поощрение (премии).

2. За добросовестный труд организации работы по итогам года из фонда экономии заработной платы устанавливается: инженерно-педагогическим работникам, административно-хозяйственным работникам.

3. За активную работу по организации подготовки и проведению спортивных и внеурочных мероприятий из фонда экономии и фонда средств, полученных от платных образовательных услуг.

4. Надбавка, в связи с увеличением объема работ.

5. Надбавка за контроль обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в период нахождения в зимнем оздоровительном лагере устанавливается: педагогическим работникам, служащим.

6. Надбавка за проведение воспитательной работы во внеурочное время устанавливается: мастерам п/о, преподавателям.

7. Надбавка за расширенный объем работы устанавливается: прочим педагогическим работникам, работникам структурного подразделения Детский дом и ресурсного центра АУП, работников АХЧ.

8. Персональные надбавки с целью стимулирования педагогических работников к повышению квалификации преподавательского мастерства, а также длительному выполнению трудовых обязанностей в неблагоприятных условиях и дополнительной работы.

9. Надбавка за дополнительный объем работы устанавливается для всех сотрудников.

10. Надбавка за укрепление методической базы устанавливается всем сотрудникам.

11. За сложность и напряженность при проведении уроков производственного обучения устанавливается мастерам п/о.

## **6. Рекомендация по формированию фонда надбавок и доплат**

6.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

6.1.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада).

6.1.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

6.1.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам аттестации

рабочих мест.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда колледж руководствуется Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с изменениями и дополнениями), или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992 № 611, в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

6.1.4. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вахтеров вследствие неявки сменяющего работника осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Оплата за сверхурочную работу производится по итогам учетного периода (календарный год).

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

6.2. При составлении расписаний учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

## **7. Стимулирующие выплаты, доплаты за дополнительную работу**

7.1. Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, закрепленных в локальном акте.

7.2. В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться классное руководство, проверка письменных работ, заведование, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

7.3. Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7.4. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

7.5. За высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда устанавливаются надбавки.

7.6. Размеры надбавок и порядок их установления определяются колледжем в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в локальном акте колледжа.

## 8. Порядок установления премии

8.1. Премирование работников производится по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

8.2. Премирование работников колледжа производится за успешное выполнение планов подготовки квалифицированных рабочих кадров при всестороннем развитии творческой инициативы и применении передовых методов обучения и воспитания, обеспечивающих высокое качество учебно-воспитательной работы с обучающимися, в соответствии с требованиями учебных программ.

8.3. Размер премий за выполнение плановых показателей устанавливается отдельно по группам премируемых работников и в соответствии с плановой суммой фонда материального поощрения. Суммы премий рассматриваются на Совете руководства колледжа и утверждаются приказом директора колледжа.

8.4. Основными условиями премирования являются:

8.4.1. Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции.

8.4.2. Успешное своевременное выполнение плановых мероприятий.

8.4.3. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка работы колледжа, в том числе четкое и своевременное исполнение решений распорядительных документов приказов и поручений директора колледжа, его заместителей и заведующих отделениями и вышестоящих организаций по подчиненности.

8.5. Премия может быть увеличена, если деятельность работника колледжа отвечает следующим условиям:

8.5.1. Качественное проведение особо значимых мероприятий.

8.5.2. Проявление инициативы внесение предложений о способах решения существующих проблем. Методическая работа.

8.5.3. Высокие достижения обучающихся в городских предметных олимпиадах, конкурсах профессионального мастерства, городских спартакиадах.

8.5.4. За большой объем сверхплановой работы, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

8.6. При неисполнении функциональных обязанностей или некачественном исполнении работы премия не выплачивается.

8.7. Премии выплачиваются в пределах премиального фонда и при наличии денег.

8.8. Премия выплачивается в течение месяца, следующего за отчетным периодом.

8.9. Работники колледжа могут премироваться к юбилейным датам, со дня рождения, в связи с уходом на заслуженный отдых, ко Дню учителя и т.д. из фонда экономии заработной платы.

8.10. Премии могут выплачиваться:

- По итогам года;
- За интенсивность, напряженность, качество труда во время подготовки и сдачи отчетов;

- К Дню учителя;

- За соблюдения сроков исполнения документации;

- За выполнение специальных срочных и внеплановых работ;

- За подготовку и своевременную сдачу отчетной документации;

- С юбилейной датой;

- В связи с началом учебного года;

- За многолетний добросовестный труд;

- За культурологический вклад в воспитание обучающихся (педагогическим работникам);

- За участие в конкурсах и победителям конкурсов (всем сотрудникам).

Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников колледжа в улучшении результатов работы колледжа.

Премирование работников по результатам их труда зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния колледжа и других факторов.

## **9. Порядок выплаты материальной помощи**

9.1. Материальная помощь оказывается штатным работникам колледжа. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника с ходатайством руководителя.

9.2. На выплату премии и оказание материальной помощи направляется часть средств, оставшаяся от фонда на установление доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и высокое качество работы, и кроме того, экономия по заработной плате по итогам отчетного периода, прошлого года, внебюджетных средств. Сумма премий и материальной помощи рассматривается на Совете руководства колледжа и утверждается приказом директора колледжа.

## **10. Порядок выплаты заработной платы**

10.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ – рублях.

10.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: аванс и окончательный расчет (основная часть). Аванс выдается 25-го числа каждого месяца исходя из фактически отработанного времени. Окончательный расчет осуществляется 10-го числа месяца, следующего за расчетным. Если та или иная дата приходится на выходной или нерабочий праздничный день, она переносится на последний рабочий день, предшествующий этой дате.

10.3. Заработная плата перечисляется в безналичном порядке на банковский лицевой счет, указанный работником.

10.4. Не позднее трех дней с даты выплаты заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором отражаются все выплаты, начисленные работнику за текущий месяц, произведенные с них удержания, и сумма, фактически выданная работнику. Форма расчетного листка утверждается директором колледжа. Ответственность за правильность и своевременность выдачи расчетного листка несет бухгалтер расчетчик колледжа.

10.5. При расторжении трудового договора выплаты всех денежных сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.

Настоящее положение вступает в силу 25.03.2014 года.





