



Министерство образования, науки и молодежной
политики Нижегородской области

ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»

СОГЛАСОВАНО

Представительный орган
работников ГАПОУ
«Перевозский
строительный колледж»

Осипова В.П. Мисютичкова
«11» января 2021 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГАПОУ
«Перевозский строительный
колледж»

Д.А. Галочкин

«11» января 2021 г.

**Положение об оплате труда работников ГАПОУ «Перевозский
строительный колледж»**

Перевоз

2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№ раздела	Наименование раздела	Страница
1.	Назначение	2
2.	Область применения	3
3.	Нормативные ссылки	3
4.	Термины, обозначения, сокращения	3
5.	Описание процедуры	4
5.1	Общие положения	4
5.2	Порядок и условия оплаты	5
5.3	Порядок установления должностных окладов педагогическому персоналу	7
5.4.	Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в колледже	8
5.5.	Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам колледжа	9
5.6	Порядок и условия почасовой оплаты труда	13
5.7.	Порядок установления должностных окладов работникам колледжа по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников культуры	14
5.8	Выплаты компенсационного характера	14
5.9	Выплаты стимулирующего характера	15
6.	Условия оплаты труда директора колледжа, заместителей директора, главного бухгалтера	15
7	Другие вопросы оплаты труда	17
8	Заключительные положения	19
9	Ответственность и полномочия	19
10	Приложения:	
	№1. Выплаты компенсационного характера работников ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»	20
	№2. Выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты работников ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»	25
	№3. Материальная помощь работникам ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»	32
	№4. Порядок расчета оплаты труда в подразделениях ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»	35

1. НАЗНАЧЕНИЕ

1.1. Настоящее положение Об оплате труда работников ГАПОУ «Перевозский строительный колледж» устанавливает порядок и условия оплаты труда; порядок установления должностных окладов педагогическому персоналу; нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в колледже; порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам колледжа; порядок и условия почасовой оплаты труда; порядок установления должностных окладов работникам колледжа по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников культуры; условия оплаты труда директора колледжа, заместителей директора, главного бухгалтера и направлено на повышение уровня доходов работников, установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников, усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников, расширения прав директора по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

2.1. Условия настоящего Положения распространяются на всех работников колледжа, в том числе Вадского филиала.

3. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

Настоящее положение разработано в соответствии с требованиями следующих нормативных документов:

- 3.1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ;
- 3.2. Постановление Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области;
- 3.3. Устав ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»;
- 3.4. Коллективный договор и иные нормативно-правовые акты Российской Федерации и Нижегородской области.

4. ТЕРМИНЫ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

4.1. Термины:

Документ - информация и соответствующий носитель

Запись - документ, содержащий достигнутые результаты или свидетельства осуществления деятельности

Процесс - совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих видов деятельности, преобразующих входы в выходы;

Информация - значимые данные.

4.2. Обозначения

ПКГ - профессиональная квалификационная группа;

КУ - квалификационный уровень;

КТУ - коэффициент трудового участия;

ФОТб - фонд оплаты труда базовый;

ФОТст - фонд оплаты труда стимулирующий.

4.3 Определения, принятые в ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»:

Оплата труда работника - размер должностного оклада, условия и порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор с работником.

5. ОПИСАНИЕ ПРОЦЕДУРЫ

5.1 Общие положения

5.1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Перевозский строительный колледж» (далее - Положение) разработано в соответствии со ст. 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области, а также иных государственных учреждений Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области», Уставом ГАПОУ «Перевозский строительный колледж», коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

5.1.2. Система оплаты труда работников ГАПОУ «Перевозский строительный колледж» (далее - Колледж) устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;
- расширения прав директора по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

5.1.3 Система оплаты труда работников колледжа носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области по согласованию с представительным органом работников.

5.1.4 Система оплаты труда работников колледжа включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера колледжа, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.1.5 Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

5.1.6 Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.1.7 Оплата труда работников занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной

платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5.1.8 Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка колледжа и должностными инструкциями.

5.1.9 Формирование фонда оплаты труда колледжа осуществляется в пределах объема средств колледжа на текущий финансовый год. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников колледжа.

5.1.10. Колледж самостоятельно определяет в общем объеме средств, долю средств на учебные расходы, оснащение образовательного процесса, на оплату труда работников.

5.1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций колледжа, в части оплаты труда работников, предусматриваемый главным распорядителем, в порядке нормативного финансирования, а также объем ассигнований, предусматриваемый в бюджетных сметах подведомственных ему учреждений, могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых ими бюджетных услуг.

5.1.12. Объем бюджетных ассигнований направляемых на оплату труда работников колледжа ежегодно индексируется не ниже уровня, предусмотренного законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

5.2. Порядок и условия оплаты труда

5.2.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников Колледжа за счет бюджетных ассигнований областного бюджета и средств приносящей доход деятельности (собственные доходы), установления и размеров должностных окладов профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням (КУ), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат, утвержденными Минздравсоцразвития России, а также критерии их установления; условия оплаты труда директора, заместителя директора, главного бухгалтера, включая размеры должностных окладов и порядок их индексации, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также социальных выплат.

5.2.2. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденных для бюджетных организаций;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- мнения представительного органа Колледжа;
- настоящего Положения.

5.2.3. Фонд оплаты труда работников колледжа распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается директором колледжа по согласованию с представительным органом работников. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ не входящих в должностные обязанности работников.

5.2.4 Штатное расписание колледжа ежегодно утверждается директором колледжа и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих. В соответствии с уставной деятельностью колледжа при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года № 305н; от 29 мая 2008 года № 247н; от 29 мая 2008 года № 248н; от 5 мая 2008 года № 216н; от 5 мая 2008 года № 217н; от 18 июля 2008 года № 342н.

5.2.5 Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ, устанавливаются директором колледжа на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2.6 Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательных учреждений по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ установлены в приложении 1 к постановлению Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является Министерство образования Нижегородской области».

При внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 468, в случае изменения величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ, производится их корректировка.

5.2.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.2.4. Оплата труда работника - размер должностного оклада, условия и порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор с работником.

5.2.5. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ, устанавливаются директором колледжа на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2.6. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников образовательных учреждений по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ установлены в приложении 1 к постановлению Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 года № 468 «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является Министерство образования Нижегородской области».

При внесении изменений в постановление Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 468, в случае изменения величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ, производится их корректировка.

5.2.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.2.8. Оплата труда работника - размер должностного оклада, условия и порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор с работником.

5.3 Порядок установления должностных окладов педагогическому персоналу

5.3.1 Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

5.3.2. Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу.

5.3.3. Аттестация педагогических работников колледжа осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (п.2.9.3 в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 10.07.2014 №446)

5.3.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

5.3.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование с учетом перечня повышающих коэффициентов.

5.3.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3-х полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

5.3.7. Основным документом для определения стажа работы являются трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно Порядка определения стажа педагогической работы (в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 10.07.2014 N 446)

5.3.8. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

- при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством просвещения РФ.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности

5.3.9. Директор колледжа проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в колледже помимо основной работы), тарификационные списки по форме, установленной приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников колледжа несет директор.

5.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в колледже

5.4.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников колледжа устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (п. 2.10.1 в ред. постановления Правительства Нижегородской области от 25.06.2015 № 403).

5.4.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

5.4.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

5.4.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

5.4.5. Преподавательская работа руководящих и других работников колледжа без занятия штатной должности в колледже оплачиваются дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Преподавательская работа, указанная в настоящем пункте, может осуществляться в основное время с согласия директора.

5.4.6. Объем учебной нагрузки преподавательского состава колледжа устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» (в ред. Постановления Правительства Нижегородской области от 25.06.2015 № 403). При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых колледж является основным местом работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в колледже директором, определяется Министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, а других работников колледжа, ведущих ее помимо основной работы, директором колледжа.

Преподавательская работа в колледже для указанных работников совместительством не считается.

5.4.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в колледже (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями. По желанию работника, он может выйти на преподавательскую или иную деятельность, находясь в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет либо ином отпуске, на условиях неполного рабочего времени.

5.5. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам колледжа

5.5.1 Преподавателям колледжа до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления должностного оклада на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с основным оплачиваемым ежегодным отпуском.

5.5.2 Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленного должностного оклада.

5.5.3 За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за

ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

5.5.4 В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (основной оплачиваемый ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и так далее), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 5.5.3 настоящего Положения.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи листа временной нетрудоспособности, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

5.5.5. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания или преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и так далее), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит.

5.5.6. В колледже изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, не производятся.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном на начало учебного года.

5.5.7. За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже 2/3 их часовой тарифной ставки.

5.5.8. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по должностным окладам, предусмотренным в приложении 1 к постановлению Правительства Нижегородской области от 15.10.2008г. № 468 "Об оплате работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области".

Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Мастерам

производственного обучения, выполняющим в той же образовательной организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

При выполнении мастером производственного обучения учебной работы сверх должностных обязанностей может производиться почасовая оплата за фактически отработанные часы за календарный месяц исходя из должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы и порядка формирования должностного оклада по соответствующей должности.

В тех случаях, когда преподаватели колледжа привлекаются к руководству производственной практикой учащихся, оплата их труда за этот период производится из расчета среднего должностного оклада мастера производственного обучения данной профессиональной образовательной организацией, сверх заработной платы за часы теоретических занятий.

5.5.9. При изменении должностного оклада преподавателя в связи с получением образования или присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

5.5.10. Оплата труда руководителей спортивных секций, кружков, студий самодеятельных коллективов и других студенческих объединений производится по должностным окладам, предусмотренным для педагогов дополнительного образования.

Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, надбавки и доплаты к минимальному окладу по должности.

По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений, предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ: за уровень профессионального образования и учёную степень:

бакалавр	1,1;
специалист	1,1;
магистр	1,1;
кандидата наук	1,2;
доктор наук	1,3.

за квалификационную категорию: высшая

квалификационная категория	1,3;
первая квалификационная категория	1,2;
вторая квалификационная категория	1,1.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях длительной не трудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной

организации, а так же тем работникам, которым до достижения возраста дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

Коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ, коэффициенты увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятые Правительством Нижегородской области, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, формируют должностной оклад (ставку заработной платы) и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

Должностной оклад (ставка заработной платы) формируется в результате суммы произведения минимального оклада по ПКГ, повышающих коэффициентов, коэффициентов увеличения заработной платы по Указам Президента Российской Федерации, принятых Правительством Нижегородской области, и размера денежной компенсации на обеспечение педагогических работников книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. Педагогическим работникам государственных образовательных организаций высшего образования Нижегородской области должностной оклад (ставка заработной платы) с учетом нагрузки увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп должностей работников колледжа предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 10%;
- при выслуге более 10 лет — 15%.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам колледжа в зависимости от общего педагогического стажа работы и рассчитывается, исходя из минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки.

Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в постановлении Правительства Нижегородской области от 10.07.2014 № 446.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Педагогическим работникам колледжа, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, «Заслуженный мастер профтехобразования», а также работникам колледжа, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Народный артист», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10 % к должностному окладу (ставке заработной платы). Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Положением об оплате труда колледжа, осуществляющим профессиональную деятельность по

профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника, и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.)

Повышающий коэффициент за сложность и напряжённость труда педагогических работников может устанавливаться с учётом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география); необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, физика); статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности может устанавливаться за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в учреждениях повышенного уровня (гимназии, лицеи, колледжи, школы с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

5.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда

5.6.1. Почасовая оплата труда педагогического состава колледжа применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с заочниками;

- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в

том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледже;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной

организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

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

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы для преподавателей определяется путем деления должностного оклада на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

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

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	обучающиеся (включая абитуриентов)	0,05	0,04	0,03
2.	слушатели образовательных организаций дополнительного профессионального образования	0,06	0,05	0,04

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для лиц, не имеющих ученой степени (учёного звания) - из расчета минимального оклада по ПКГ по должности «преподаватель».

Почасовая оплата труда членов государственных экзаменационных комиссий, председателей экзаменационных комиссий по проведению экзаменов (квалификационных), руководителей, консультантов и рецензентов выпускных квалификационных работ, руководителей практик, членов жюри конкурсов и смотров - из числа привлеченных лиц, производится по часовым ставкам, утвержденным приказом директора колледжа.

5.7. Порядок установления должностных окладов работникам колледжа по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников культуры

5.7.1. Должностной оклад работника устанавливается в зависимости от отнесения занимаемой работником должности к соответствующим квалификационным уровням и профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, сложности и объема выполняемой работы.

5.7.2. Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, надбавки и доплаты к минимальному окладу по должности.

5.8. Выплаты компенсационного характера

5.8.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентном отношении к должностным окладам работников по КУ соответствующей ПКГ или в абсолютных размерах (если иное не предусмотрено федеральными актами, Указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

5.8.2. Порядок и условия назначения, а также размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в приложении № 1 к настоящему Положению в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.9. Выплаты стимулирующего характера

5.9.1. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, поощрения за выполненную работу в Колледже в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации, приказах Минздравсоцразвития России, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты (надбавки) за интенсивность труда и высокие результаты работы;
- выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ;
- выплаты (доплата) за организацию работы по приносящей доход деятельности;
- премиальные выплаты.

5.9.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора в пределах бюджетных ассигнований областного бюджета на оплату труда работников Колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

5.9.3. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера каждому конкретному работнику рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей за соответствующий период;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Колледжа;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

5.9.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах срока трудового договора или на определенный срок, как в абсолютном значении, так и в процентном (кратном) отношении к должностному окладу работника. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

5.9.5. Перечень выплат стимулирующего характера установлен с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность работы работников в приложении № 2 к настоящему Положению.

5.9.6. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены полностью или частично приказом директора в связи с окончанием действия основания для этой выплаты, в том числе в связи с переводом на другую должность, лишением в установленном законом порядке почетного звания, награды, за дисциплинарный проступок, а также в случае отсутствия финансовых средств.

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

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

6.2. Должностной оклад директора определяется трудовым договором.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора колледжа и средней заработной плате работников колледжа устанавливается министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области в кратности от 1 до 5.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

6.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором колледжа на 10-30% ниже должностного оклада директора колледжа. Решение об установлении размеров должностных окладов принимается директором персонально в отношении каждого из вышеперечисленных работников исходя из объемов выполняемых функций и наличия финансовых средств.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора, заместителей и главного бухгалтера в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных в разделе 5.8. «Выплаты компенсационного характера» настоящего Положения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

6.5. Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности колледжа в соответствии с критериями оценки эффективности работы директора, утверждаемыми министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников колледжа. Размеры премирования директора, порядок его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору директора.

Для директора работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены у учетом целевых показателей эффективности деятельности колледжа. Размеры стимулирующих выплат директору ежегодно устанавливаются учредителем в дополнительном соглашении к трудовому договору директора.

6.6. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет.

Величина надбавки за выслугу лет устанавливается в процентном отношении от должностного оклада:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;
- при выслуге более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

- для директора колледжа - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке, утверждаемом министерством образования, науки и молодежной политики Нижегородской области;
- для заместителей директора, курирующих учебно-воспитательную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа;
- для заместителей директора, курирующих хозяйственную работу, главного бухгалтера - в зависимости от общего стажа работы.

6.7. Директору, заместителям директора, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых

начинается со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для директора и заместителей директора может быть только при условии соответствия почетного звания профилю колледжа.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Штатное расписание колледжа ежегодно утверждается директором по всем структурным подразделениям колледжа и включает в себя все должности научно педагогических работников (преподавательский состав), инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

7.2. Штатное расписание по видам персонала составляется в соответствии с Уставом колледжа.

Тарификация формируется в соответствии со структурой колледжа в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени и с учетом установленного Правительством РФ соотношения численности обучающихся, приходящихся на одного преподавателя.

7.3. Численный состав работников колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных колледжу.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

7.5. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленные тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии колледжа, в порядке исключения, могут быть назначены директором колледжа на соответствующие должности.

7.6. Преподавательская работа руководящих и других работников колледжа без занятия штатной должности в колледже оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

7.7. В целях заинтересованности сотрудников колледжа в общих результатах работы колледжа, в повышении производительности труда и эффективности работы могут применяться коэффициенты трудового участия (КТУ), а также устанавливаться стимулирующие выплаты в виде % от суммы собранных средств от приносящей доход деятельности структурными подразделениями. Порядок их установления прописан в приложении № 4 к настоящему Положению.

7.8. Заработная плата работникам колледжа выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (1 и 16 числа).

7.9. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать 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. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

7.10. Работникам Колледжа при наличии финансовых средств могут устанавливаться следующие премиальные выплаты:

- премии по итогам работы Колледжа в целом;
- премии разового характера.

Порядок, условия и основания назначения премиальных выплат установлены в приложении № 2 к настоящему Положению.

7.11. Работникам Колледжа при наличии финансовых средств могут устанавливаться следующие социальные выплаты:

Материальная помощь;

Выплаты к юбилейным датам и (или) выходом работника на пенсию.

Социальные выплаты устанавливаются за счет общей экономии фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Порядок, условия и основания оказания (назначения) материальной помощи и выплат к юбилейным датам и (или) выходом работника на пенсию установлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

7.12. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.13. Оплата труда на основе гражданско-правового характера может быть использована в колледже в соответствии с заключенными договорами гражданско-правового характера. Этот вид оплаты за выполненную работу предусмотрен Гражданским Кодексом Российской Федерации. Как правило, используется форма договора-подряда, договора гражданско-правового характера или договора о возмездном оказании услуг. В договоре обязательно указывается вид выполняемой работником работы (услуги), срок ее выполнения, сумма вознаграждения за выполненную работу, либо график выплаты за отдельные этапы работы (в этом случае прилагается план-график выполнения работы), условия выплаты вознаграждения (дополнительное вознаграждение при высокой оценке качества выполнения, уменьшения объема вознаграждения при невыполнении работы в указанные сроки и другое). Договоры могут заключаться со сторонними исполнителями работ (услуг). Договоры гражданско-правового характера могут заключаться на любые виды работ (услуг), не противоречащие основной деятельности и Уставу колледжа: учебная, учебно - методическая, методическая деятельность; проектная, научно-исследовательская, конструкторская деятельность; ремонтные, оформительские работы, редакционно-издательская деятельность, юридические, бухгалтерские, расчетные, консультационные и другие виды услуг (работ).

7.14. Согласно ст. 104 ТК РФ в колледже может использоваться суммированный учет рабочего времени. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается в колледже правилами внутреннего трудового распорядка. При суммированном учете рабочего времени работа осуществляется в сменном режиме, работодатель разрабатывает график сменности на учетный период, в котором определяется время начала и окончания работы, продолжительность смены, время междусменного отдыха. График сменности утверждает директор колледжа, либо его заместитель. График должен быть доведен до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие. Законом не регламентируется периодичность составления графиков сменности. График может быть составлен на весь учетный период или на его часть. Продолжительность работы каждого работника по графику сменности не может превышать норму рабочего времени в учетном периоде, установленную для данного работника. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Если начало и окончание рабочей смены не совпадают, то в графике сменности для каждого работника может быть отражено лишь указание на вид смены (первая, вторая, третья, четвертая), а в примечании к графику указано время начала и окончания каждой смены. В отдельных случаях, например при работе в режиме гибкого рабочего времени, продолжительность рабочего дня (смены) у работников может быть неодинакова в различные дни. График при этом составляется с учетом продолжительности работы в определенные дни. В колледже определен учетный период - год, норма рабочего времени рассчитывается исходя из 40-часовой рабочей недели и годового фонда рабочего времени, который распределяется на квартал путем деления годового фонда рабочего времени на 4 квартала. При работе с суммированным учетом рабочего времени работники привлекаются к работе в ночное

время. В соответствии со ст. 96 ТК РФ к ночному рабочему времени относится время с 22 часов до 6 часов утра. Рабочее время учитывается работодателем отдельно. Согласно ст. 112 ТК РФ праздничные дни относятся к времени отдыха. В колледже установлено, что работнику, работавшему по суммированному учету рабочего времени в выходной или праздничный день, с его согласия, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.15. Для улучшения качества выполняемых ремонтных работ, а также при подготовке учебных зданий, помещений, лабораторий, в колледже может применяться прямая сдельная система оплаты труда. Работник колледжа может быть принят на прямую сдельную форму оплаты труда с указанием количества отработанного времени и выполненных работ. При прямой сдельной системе заработная плата начисляется за фактически выполненную работу на основе действующих расценок за единицу работы, утвержденных приказом директора. Сдельная расценка предусматривает сумму денежных средств за единицу выполненных работ (за 1 квадратный метр, 1 штуку, 1 погонный метр, 1 метр кубический и т.д.) В сдельную расценку за единицу выполненных работ входят отпускные. Для оплаты труда работника в бухгалтерию должен быть предоставлен табель - наряд, в котором указаны объект ремонта, виды работ, сроки выполнения, фамилия, имя, отчество работника, должность, количество выполненных работ по видам, количество отработанного времени. Табель-наряд составляется заместителем директора по административно-хозяйственной работе и утверждается директором колледжа.

8. Заключительные положения

8.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Колледже применительно к ПКГ и КУ аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

8.2. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета и приносящей доход деятельности (собственные доходы учреждения), могут направляться Колледжем на выплаты стимулирующего характера.

8.3. Условия оплаты труда, не оговоренные в настоящем Положении, регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

8.4. В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора в связи с введением новых систем оплаты труда в Колледже работники должны быть уведомлены в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

8.5. В случае противоречий условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, нормам законодательства приоритетными признаются нормы законов Российской Федерации.

8.6. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.

При внесении изменений в Постановление правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 468, изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются директором по согласованию с представительным органом работников.

9. Ответственность и полномочия

9.1. Ответственным за организацию разработки и введение положения в действие является главный бухгалтер.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

*Выплаты компенсационного характера работников
ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»*

1.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентном отношении к должностным окладам работников по КУ соответствующей ПКГ или в абсолютных размерах (если иное не предусмотрено федеральными актами, Указами Президента Российской Федерации и иными нормативными правовыми Российской Федерации).

1.2. Порядок и условия назначения, а также размеры выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Виды выплат компенсационного характера, установленных в Колледже в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации и приказах Минздравсоцразвития России:

- 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);
- доплаты за работу в выходные и праздничные дни;
- выплата компенсации при необходимости обустройства рабочего места;
- иные выплаты компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.4. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Размеры доплаты за работу в выходные и праздничные дни, за выполнение сверхурочных работ, за работу в ночное время определяются Трудовым кодексом Российской Федерации и Коллективным договором, за совмещение профессий (должностей) определяется по соглашению сторон.

1.6. Установление доплаты за совмещение профессий (должностей), за выполнение сверхурочных работ и др., производится директором на основании служебной записки руководителя структурного подразделения с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) и указанием ее размера. На основании резолюции директора, отдел кадров готовит проект приказа об установлении работнику надбавки (доплаты) и дополнительное соглашение к трудовому договору. При этом работник, на которого возлагаются дополнительные обязанности, должен дать свое согласие на выполнение дополнительных обязанностей в письменном виде.

1.7. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем:

- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ п/п	Наименование доплат	Размер выплат (в процентах от минимального оклада по должности)
1.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	40%
2.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями	до 4% (по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях)
3.	За работу водителям автомобилей, требующего повышенного уровня профессиональной квалификации I Класа II Класа	25% 10%
4.	За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или праздничный нерабочий день: • работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам • работникам, получающим месячный оклад. По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).	в двойном размере двойная часовая или дневная ставка; одинарная часовая или дневная ставка сверх оклада, если работа в выходной и праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы
5.	За переработку рабочего времени воспитателей	сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере

Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются директором по согласованию с представительным органом работников колледжа в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении

им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

- Выплаты за особые условия труда территориального и бытового характера.

№ п/п	Наименование доплат	Размер выплат (в процентах от минимального оклада по должности)
1.	За работу в организациях, расположенных: в сельских населенных пунктах (за исключением структурных подразделений, которые расположены в городских поселениях: заведующий филиалом, начальники учебно-методических, плановых и других основных отделов управляющие учебных хозяйств, заведующие (отделами, лабораториями, учебной частью), заместители начальников, заведующих организациями, управляющих учебными хозяйствами, руководители групп, главные специалисты, ведущие специалисты, специалисты: библиотекари, медицинские работники, педагогические работники, организаторы внеклассной и внешкольной работы с детьми; старшие мастера, мастера производственного обучения, преподаватели-организаторы ОБЖ, руководители физического воспитания, методисты, психологи, социальные педагоги	25%

- Выплаты за особые условия труда производственного характера:

№ п/п	Наименование доплат	Размер выплат (в процентах от минимального оклада по должности)
2.	Руководителям, заместителям руководителей по учебной, учебно-производственной, воспитательной, учебно-воспитательной, методической работе, педагогическим работникам, реализующим программы повышенного уровня (работающим по специальным программам и специальным учебным планам) библиотекарям, методистам со специальным наименованием «колледж» в соответствующем числе и падеже	15%

Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются директором по согласованию с представительным органом работников колледжа в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данной организации, подразделении, устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты работников

ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»

1. Источники выплат стимулирующего характера и премиальных выплат

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета и приносящей доход деятельности (собственные средства учреждения), направляются на выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты.

Помимо указанного источника средств на выплаты стимулирующего характера и премиальных выплат из бюджетных ассигнований областного бюджета может использоваться экономия средств фонда оплаты труда работников ГАПОУ «Перевозский строительный колледж» (далее - Колледж).

2. Условия назначения выплат стимулирующего характера и премиальных выплат

К выплатам стимулирующего характера и премиальным выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а так же поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты устанавливаются работникам с учетом результатов и качества их работы.

Основными условиями назначения выплат стимулирующего характера являются:

- Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- Успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка.

При неисполнении функциональных обязанностей в срок или некачественное исполнение работы, а также при получении дисциплинарного взыскания, премиальные выплаты и стимулирующие надбавки не выплачиваются.

3. Выплаты (надбавки) за интенсивность труда и высокие результаты работы

- Надбавка за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с должностными обязанностями работника;
- Надбавка за увеличение объема работы в качестве членов комиссий, советов групп и других коллегиальных органов Колледжа;
- Надбавка за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- Надбавка за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий и инновационных авторских программ в образовании и за их результативность
- Надбавка за инициативу, творчество и применение в работе форм и методов организации труда (освоение и применение современных технологий и методологий, работа с современным технически сложным оборудованием);
- Надбавка за сложность и напряженность работы, включая высокий уровень исполнительской дисциплины;
- Надбавка за подготовку победителей и призеров олимпиад, конкурсов;
- Надбавка за результативность в научной и методической работе (участие и выступления на симпозиумах, конференциях, семинарах, совещаниях и др., публикации);
- Надбавка за авторство (или рецензирование) учебных и научно-методических разработок, рекомендаций, книг, монографий и учебников по своему направлению деятельности;
- Надбавка за активное участие в выполнении фундаментальных исследований или федеральных и ведомственных программ;
- Иные надбавки (доплаты), которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в перечень должностных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные

выполняемые работы или иные причины ее установления.

4. Выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ.

- Надбавка за высокий профессионализм и качественное выполнение работ, связанных с обеспечением учебного процесса в установленные сроки;
- Надбавка за наличие почетных званий (государственных наград) у работников Колледжа при условии качественного выполнения ими своих обязанностей;
- «Заслуженный работник высшей школы РФ (СССР), «Заслуженный деятель науки и техники РФ (СССР), «Заслуженный тренер РФ (СССР), и другие, в названии которых содержится слово «Заслуженный», за звание действительного члена и члена корреспондента академий наук РФ, имеющих государственный статус, а также лауреатам Государственных премий РФ (СССР) и премий Президента РФ, Правительства РФ, премий Совета министров СССР, премий Совета министров РСФСР, премий Минвуза СССР, оособразования СССР, Рособразования, Министерства образования и науки РФ, а также награжденным почетным значком Министерства высшего и среднего специального образования СССР «За отличные успехи в работе», нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», иными почётными званиями РФ, государственными наградами РФ и СССР, звание Героя, ордена и медали (кроме юбилейных), знаки отличия и почетные звания в сфере науки и образования, культуры и спорта (кроме почетных грамот и благодарностей).
- Надбавка за качественную организацию и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью, или мероприятий, повышающих авторитет и имидж Колледжа;
- Надбавка за активную общественную работу;
- Надбавка за качественную (безаварийную, безотказную, бесперебойную) работу инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения Колледжа;
- Надбавка за достижение высоких (качественных) результатов в воспитательной работе со студентами Колледжа;
- Надбавка за качественное исполнение тематических планов НИР, государственных контрактов, распоряжений по НИР в установленные сроки;
- Иные надбавки (доплаты), которые можно использовать для стимулирования работников за качество выполняемой работы или иной деятельности, в том числе не входящей в перечень должностных обязанностей работника. При назначении такой надбавки (доплаты) указываются конкретные выполняемые работы или другие причины её установления.

5. Выплата (доплата) за организацию работы от приносящей доход деятельности

Работникам за организацию работы от приносящей доход деятельности, за обеспечение исполнения плана по доходам от приносящей доход деятельности может устанавливаться доплата в размере от 1 до 10% от привлеченных средств в месяц.

Основанием для начисления доплаты является безубыточная деятельность учреждения.

6. Единовременная выплата к юбилейным датам

Единовременная выплата работнику в связи с юбилеем –

По возрасту 50 лет

при стаже работы в Колледже:

до 5 лет - до 3000 рублей

более 5 лет - до 30000 рублей

По возрасту 60 лет (женщины), 65 лет (мужчины) - от одного до пяти должностных окладов.

По возрасту 55 лет, 60 лет (мужчины), 65 лет (женщина), 70 лет, 75 лет, 80 лет, 85 лет, 90 лет, при стаже работы в Колледже:

- до 5 лет - до 3000 рублей;

- более 5 лет - до 30000 рублей;

7. Премияльные выплаты

Премии по итогам работы Колледжа в целом - не реже одного раза в год могут назначаться тем работникам Колледжа, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу Колледжа в целом в рамках его видов деятельности, предусмотренных Уставом.

Премии разового характера могут назначаться за:

- Разработку и внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание, административное управление Колледжем, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Колледжа, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- Обеспечение качественной работы подразделений Колледжа, связанной с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления Колледжем, обеспечение безопасности работы, пожарной безопасности, другими процессами, связанными с обеспечением основной и иной уставной деятельностью Колледжа;
- Качественное и оперативное выполнение заданий руководства Колледжа (структурного подразделения);
- Оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Колледжа;
- Современную и качественную подготовку, написание и издание статей, учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.);
- Качественное обеспечение, подготовку и проведение всех видов учебных занятий, разработку и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов домашних заданий и других форм практического обеспечения учебного процесса;
- Качественную организацию и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами;
- Разработку и внедрение в образовательный процесс новых технологий и методик преподавания, внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;

- Завоевание призовых мест студентами на межколледжских, областных, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- Достижение высоких спортивных результатов студентами на спартакиадах СПО Нижегородской области, областных зональных и всероссийских соревнованиях
- Безаварийную работу всех систем жизнеобеспечения Колледжа, качественную и оперативную подготовку объектов Колледжа к зимнему сезону.
- Качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Колледже (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- Особые заслуги перед Колледжем;
- Многолетнюю и безупречную работу в Колледже;
- Активную общественную работу;
- Своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей;
- Интенсивность работы в период поступления абитуриентов и качественное проведение приемных экзаменов;
- Интенсивность работы, связанную с выпуском студентов;
- Интенсивность работы в обеспечении платных образовательных услуг, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;
- Интенсивность работы по обеспечению платных и других услуг, оказываемых Колледжем;
- Интенсивность работы при проведении олимпиад среди студентов, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и сотрудников;
- Своевременную (досрочную) защиту диссертации на соискание ученой степени кандидата или доктора наук;
- Своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;
- Своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками;
- Качественное выполнение положений коллективного договора.

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы работников.

При наличии экономии фонда оплаты труда, в рамках поощрения за труд (ст. 191 ТК РФ) также могут выплачиваться премии к праздничным датам (ст. 112 ТК РФ) и профессиональным праздникам.

8. Порядок установления (назначения) выплат стимулирующего характера и премиальных выплат

Выплаты стимулирующего характера (надбавки и (или) доплаты) и премиальные выплаты устанавливаются в Колледже приказами директора в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты работнику могут устанавливаться как в процентном (кратном) отношении к должностному окладу, так и в абсолютных размерах.

Основанием для издания приказа об установлении (назначении) выплат стимулирующего характера (надбавки и (или) доплаты) или о премировании является служебная записка с резолюцией директора Колледжа, подаваемая руководителями структурных подразделений на имя директора с обоснованием необходимости установления выплаты или премирования конкретного работника или группы работников Колледжа с указанием размера (и срока, на который она устанавливается,- для выплат стимулирующего характера).

Далее отдел кадров готовит проект приказа об установлении (назначении) выплаты или премировании. Как правило, выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок от 3-х

месяцев до одного года в пределах календарного года (01 января -31 декабря). Директор самостоятельно либо по представлению руководителей структурных подразделений вправе изменить размер, либо полностью отменить выплату стимулирующего характера (надбавки и (или) доплаты) при условии некачественного и несвоевременного выполнения, порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормируемого задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и другим основаниям.

Заместителю директора Колледжа выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты устанавливаются директором в порядке, предусмотренном для всех работников Колледжа.

Главному бухгалтеру Колледжа выплаты стимулирующего характера и премиальные выплаты устанавливаются директором в порядке, предусмотренном для всех работников Колледжа, а также при условии соблюдения правил бухгалтерского учета, недопущений финансовых и налоговых нарушений в деятельности Колледжа, своевременной сдачи налоговой и бухгалтерской отчетности в проверяющие органы.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств бюджетных ассигнований областного бюджета, по не зависящим от Колледжа причинам, директор Колледжа имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменениями его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ.

Директору
ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»

(ФИО)

СЛУЖЕБНАЯ ЗАПИСКА

(НАИМЕНОВАНИЕ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ)

Должность	ФИО сотрудника	Критерии материального стимулирования								
		Обеспечение качественной работы подразделений, связанной с хоз. обслуживанием, фин.- экономическим, социальным, кадровыми и др. процессами по обеспечению деятельности Колледжа	Качественное и оперативное выполнение заданий руководства	Оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий, связанных с деятельностью Колледжа	Обеспечение безаварийной работы всех систем жизнеобеспече- ния Колледжа, качественная и оперативная подготовка объектов к зимнему сезону	Качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса (оснащение, монтаж и ремонт оборудования, зданий, сооружений и т.д.)	Интенсивность работы в период поступления абитуриентов / Интенсивность работы, связанная с выпуском студентов	Интенсивность работы по обеспечению услуг, оказываемых колледжем	Своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ, гос.контрактов, хозяйственных договоров с заказчиками	Иное

Руководитель структурного подразделения

(подпись)

(ФИО)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

*Материальная помощь
работникам ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»*

1. Материальная помощь направлена на оказание финансовой поддержки работникам ГАПОУ «Перевозский строительный колледж» (далее Колледж), бывшим работникам Колледжа, а также членам их семей по различным основаниям.

2. Материальная помощь может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года.

3. Объем средств, направленных на оказание материальной помощи, согласуется с представительным органом.

1. Основания и размер оказания материальной помощи

1.1. В целях социальной защиты работников Колледжа и неработающих пенсионеров им может оказываться материальная помощь за счет средств, поступающих из областного бюджета (при наличии экономии средств по фонду оплаты труда), а также за счет средств от приносящей доход деятельности (собственных средств учреждения), направленной Колледжем на оплату труда работников.

1.2. Работником считается сотрудник, принятый на работу по трудовому договору.

1.3. Материальная помощь на частичное возмещение затрат в связи с дорогостоящим лечением работника.

По данному направлению материальная помощь оказывается при предоставлении соответствующих документов лечебного учреждения.

1.4. Материальная помощь в случае причинения работнику материального ущерба в результате чрезвычайных обстоятельств (квартирной кражи, затопления квартиры и др.).

Факт стихийного бедствия, хищения и размер ущерба должны подтверждаться соответствующими документами.

1.5. Материальная помощь в связи со смертью 5000 руб.:

- работника (работавшего или уволенного);
- близких родственников (ст. 2 СК РФ).

1.6. Материальная помощь женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 2 лет - 2000 руб.

Материальная помощь оказывается единовременно при условии обращения работника до исполнения ребенку двух лет.

1.7. Материальная помощь работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию, в том числе по болезни и инвалидности:

- со стажем работы в Колледже менее 15 лет - в размере от 1 (одного) до 5 (пяти) должностных окладов;
- со стажем работы в Колледже свыше 15 лет - в размере от 1 (одного) до 10 (десяти) должностных окладов.

1.8. Материальная помощь в связи с рождением (усыновлением) ребенка - 5000 руб.

1.9. Материальная помощь в связи с бракосочетанием при условии вступления в брак впервые - 5000 руб.

1.10. Материальная помощь на иные обстоятельства, оказывающие существенные влияния на материальное положение сотрудника.

1.11. Материальная помощь к отпуску в пределах фонда оплаты труда.

2. Порядок оказания материальной помощи

2.1. Для получения материальной помощи на имя директора оформляется личное заявление работника (его близкого родственника), пенсионера с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение. Данное заявление подписывается председателем представительного органа. При

положительной резолюции директора специалист по кадрам готовит проект приказа о выплате материальной помощи работнику и передает его на подпись директору.

2.2. Перечень документов, подтверждающих право на получение материальной помощи

Причины выплаты материальной помощи	Подтверждающие документы
В связи с чрезвычайными ситуациями (кража, пожар, затопило квартиру и т.п.)	Документы, подтверждающие факт чрезвычайной ситуации, выданные соответствующей организацией
На операцию, дорогостоящее лечение, протезирование, дорогостоящие лекарства	- договор на лечение, операцию; - справка-направление врача; - документы, подтверждающие фактическую оплату (платежные документы, накладные, счета, квитанции, иные необходимые документы, оформленные на имя заявителя, и чеки на покупку лекарств); - именные рецепты. При необходимости также можно запросить справки соответствующих учреждений, организаций, документы (направление, эпикриз и др.) с указанием медицинского учреждения, подтверждающие необходимость платной дорогостоящей медицинской помощи по жизненно важным показаниям.
По случаю смерти близких родственников (матери, отца, жены, мужа, детей)	- копия свидетельства о смерти; - копия свидетельства о браке (для мужа, жены); - копия свидетельства о рождении (для детей)
На организацию похорон работника	Если есть родственники: - копия свидетельства о смерти; - копия свидетельства о браке (для мужа, жены);
В связи с бракосочетанием	Копия свидетельства о заключении брака
В связи с рождением (усыновлением) ребенка	Копия свидетельства о рождении ребенка

ПРИЛОЖЕНИЕ №4

Порядок расчета оплаты труда в подразделениях ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»

СОГЛАСОВАНО

Гл. бухгалтер
Н.В. Люхвина



УТВЕРЖДАЮ

Директор Колледжа
Д.А. Галочкин

**Порядок расчета заработной платы работников подразделения «Автошкола»
ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»**

Форма оплаты труда - сдельная, за фактически отработанные часы.

Работникам Автошколы оплачивается педагогическая деятельность в соответствии с выполненной педагогической нагрузкой, по справкам предоставленным на оплату в отдел организации бюджетного процесса, учета и отчетности.

Стоимость часа устанавливается на основании приказа.

Работника Автошколы выплачивается стимулирующая выплата за содержание и обслуживание автомобиля.

Прочие выплаты производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАПОУ «Перевозский строительный колледж».

СОГЛАСОВАНО

Гл. бухгалтер
Н.В. Люквина



**Порядок расчета заработной платы
водителям ГАПОУ «Перевозский
строительный колледж»**

Форма оплаты труда - повременная.

Работникам устанавливается минимальный оклад по профессиональной квалификации группе (ГЖГ). Работнику устанавливается повышающий коэффициент к минимальному окладу по ПКГ формирующий надбавку за выслугу лет и выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в соответствии с картами специальной оценки труда).

Оплата производится за фактически отработанные часы с увеличением на 25%.

При эксплуатации автомобиля в радиусе 30 км - часовая ставка применяется с коэффициентом 1.2

При выезде за пределы 30 км - часовая ставка применяется с коэффициентом 1.5.

При выезде за пределы 100 км - часовая ставка применяется с коэффициентом 2.0.

При выезде за пределы 400 км - часовая ставка применяется с коэффициентом 5.0.

Оплата в выходные и праздничные дни производится в двойном размере.

За экономию ГСМ, безаварийную работу, соблюдение техники безопасности и противопожарной безопасности, производственную дисциплину выплачиваются премии по итогам года.

При нарушении правил безопасности, появления на работе в нетрезвом виде, а также за использование транспорта без назначения, на виновного налагается взыскание.

СОГЛАСОВАНО

Гл. бухгалтер
Н.В. Люхвина



**Порядок расчета заработной платы работникам котельной колледжа
ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»**

Форма оплаты труда - повременная.

Работникам котельной устанавливается минимальный оклад по профессиональной квалификационной группе (ПКГ).

Работникам устанавливается повышающий коэффициент к минимальному окладу по ПКГ формирующий надбавку за выслугу лет и выплаты стимулирующего характера за качество, интенсивность и напряженность выполняемых работ по обслуживанию объектов колледжа, экономию и безаварийную работу.

Начисление оплаты труда производится, согласно табеля учета рабочего времени. А начисление стимулирующей коэффициента трудового участия (КТУ).

Распределение КТУ производится ежемесячно на собрании работников котельной по итогам месяца. Оформляется справкой и представляется в отдел организации бюджетного процесса, учета и отчетности. Фонд оплаты труда работников котельной устанавливается приказом директора колледжа на основании коллективного договора и положения об оплате труда колледжа.

СОГЛАСОВАНО

Гл. бухгалтер
Н.В. Люхвина



УТВЕРЖДАЮ

Директор Колледжа
Д.А. Галочкин

ПОРЯДОК

расчета заработной платы работникам учебно-производственной лаборатории
общественного питания ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»

Форма оплаты труда - повременная

Работникам лаборатории устанавливается минимальный оклад по профессиональной квалификационной группе (ПКГ).

Работникам устанавливается повышающий коэффициент к минимальному окладу по ПКГ формирующий надбавку за выслугу лет и выплаты стимулирующего характера за развитие от приносящей доход деятельности и выполнение плановых показателей подразделений лаборатории общественного питания.

Начисление оплаты труда производится, согласно табеля учета рабочего времени. А начисление стимулирующей части согласно, установленного коэффициента трудового договора. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основании трудового договора

СОГЛАСОВАНО

Гл. бухгалтер
Н.В. Люхвина



**Порядок
расчета заработной платы работникам учебно-производственного полигона
ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»**

Форма оплаты труда - повременная.

Работникам полигона устанавливается минимальный оклад профессиональной квалификационной группе (ПКГ).

Работникам устанавливается повышающий коэффициент к минимальному окладу по ПКГ формирующий надбавку за выслугу лет и выплаты стимулирующего характера от приносящей доход деятельности.

Начисление оплаты труда производится, согласно табеля учета рабочего времени. Также установлена стимулирующая выплата в % выражении согласно справки о сумме привлеченных средств от приносящей доход деятельности. При отсутствии выручки от приносящей доход деятельности работнику гарантированно выплачивается заработная плата в размере МРОТ.

Премияльные выплаты производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАПОУ «Перевозский строительный колледж»