

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области

«КОЛЛЕДЖ УПРАВЛЕНИЯ И СЕРВИСА «СТИЛЬ»
(ГАПОУ СО «КУиС «СТИЛЬ»)

Белинского ул., 91, Екатеринбург, 620026
телефон: 251-38-70, 256-48-47, факс: 251-38-67, E-mail: lic_style@mail.ru

СОГЛАСОВАНО:

Советом колледжа

Протокол № 3 от 25.12.2023

Председатель

/Леськив Е.В./

«26» декабря 2023 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГАПОУ СО «КУиС «Стиль»

/Е.В. Эльснер

2023 года



Представитель от имени работников

Председатель Профкома

ГАПОУ СО «КУиС «Стиль»

/Г.А. Крючкова

2023 года



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников Государственного автономного
профессионального образовательного учреждения Свердловской области
«Колледж управления и сервиса «Стиль»**

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ ГЛАВ	СТР.
1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2	УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА	4
3	ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА:	6
	Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала	10
	Порядок определения оплаты труда педагогических работников	10
	Порядок определения оплаты труда руководителей структурных подразделений	14
	Порядок определения оплаты труда служащих	14
	Порядок определения оплаты труда медицинских работников	15
	Порядок определения оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии	16
	Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих	16
4	УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА КОЛЛЕДЖА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА	17
5	КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	20
6	ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА	25
7	ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	27
8	ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ	27
9	МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ	30
10	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	30
	Приложение 1. Условия и порядок начисления стимулирующих выплат по показателям (критериям) оценки эффективности. Показатели (критерии) оценки эффективности труда.	32

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников ГАПОУ СО «КУиС «Стиль» (далее - Положение), применяется при исчислении заработной платы работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Колледж управления и сервиса «Стиль» (далее – Колледжа).

Положение разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Свердловской области от 20 июля 2015 года № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области», постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», руководствуясь постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области» (в редакции Постановлений Правительства Свердловской области от 21.07.2017 № 512-ПП, от 17.10.2019 № 684-ПП, от 24.12.2021 № 967-ПП), приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 08.08.2023 № 919-Д «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области», Уставом ГАПОУ СО «КУиС «Стиль», Коллективным договором ГАПОУ СО «КУиС «Стиль» в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

2. Заработная плата работников ГАПОУ СО «КУиС «Стиль» (далее – учреждения или колледжа) устанавливается трудовыми договорами в соответствии с настоящим положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения по согласованию с Министерством образования и молодежной

политики Свердловской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда учреждения, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу учреждения.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание государственной организации, должны определяться в соответствии с уставом учреждения и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПЛАТЫ ТРУДА

6. Оплата труда работников государственной организации, устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;

8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;

9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников государственной организации;

10) СОГЛАШЕНИЯ между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

6.1. Работнику, отработавшему за период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), гарантируется заработная плата в размере не ниже МРОТ с учетом ставки, на которую принимается работник.

7. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников;

3) объемы учебной (педагогической) работы;

4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников учреждения производится:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего примерного положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его

временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководитель колледжа:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же государственной организации помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников колледжа;

3) несёт ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников колледжа.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в той же государственной организации для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других государственных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых данная государственная организация является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

15. Оплата труда работников колледжа включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего положения.

16. Колледж, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников колледжа устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

18. Колледж имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Колледж имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

19. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

20. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

21. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников колледжа, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

22. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601(редакция от 13.05.2019) «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» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

23. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

24. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских и фармацевтических работников учреждения (далее – медицинские и фармацевтические работники) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

25. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии государственных организаций (далее – работники культуры, искусства и кинематографии) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» и от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

26. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

27. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, служащим, медицинским и фармацевтическим работникам, работникам культуры, искусства и кинематографии, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

28. Заработная плата работникам выплачивается каждые полмесяца за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени: 20 числа текущего месяца, за первую половину месяца за период с 01 по 15 число текущего месяца и 05 числа месяца, следующего за отчетным, за вторую половину месяца с 15 по последнее число отчетного месяца.

При расчете заработной платы за первую половину месяца выплачивается средняя заработная плата за фактически отработанное время сотрудником, за первую половину месяца.

Из заработной платы за первую половину месяца производятся удержания, предусмотренные действующим законодательством.

К фактически начисленной заработной плате, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии применяется процентная ставка в размере 15% к заработной плате (районный коэффициент) за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (статья 316 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.11.2009 № 922).

С суммы заработной платы и прочих начислений Работника Работодатель удерживает налог на доходы физических лиц (НДФЛ).

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации.

Заработная плата выплачивается Работнику в рублях путем перечисления на банковскую карту Работника, в рамках зарплатного проекта. Расходы на обслуживание банковской карты несет Работодатель, при смене банка Работник обязан предупредить Работодателя в письменной форме, не позднее 15 дней до даты выплаты заработной платы, в этом случае ответственность переходит на самого Работника.

В заявлении Работник должен указать банковские реквизиты счета: полное официальное наименование банка; адрес банка или филиала банка с указанием индекса; БИК; ИНН/КПП; корреспондентский счет; лицевой счет и ФИО получателя.

Избранному на должность председателя первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная доплата в размере 10% от должностного оклада за счет средств работодателя.

29. Оплата отпуска производится в порядке, определенном трудовым кодексом РФ, и перечисляется на банковскую карту работника не позднее 3 дней до даты наступления отпуска.

На заявление работника на отпуск вне графика отпусков, поступившее менее, чем за 5 рабочих дней до наступления даты отпуска, учреждение имеет

право отказать в предоставлении отпуска, либо в таких случаях предоставить отпуск без сохранения заработной платы (в предоставленное время учреждение издает приказ об отпуске, начисляет отпускные, переводит заработную плату на карту работника за 3 дня до наступления даты отпуска).

Порядок определения оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

30. Учебно-вспомогательный персонал - работники Колледжа, непосредственно обеспечивающие образовательную деятельность, но не занимающие должности, относящиеся к педагогическим работникам (в частности, секретарь учебной части).

31. Размеры должностных окладов работников Колледжа, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

32. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала устанавливаются штатным расписанием.

33. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда педагогических работников

34. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Колледжа, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225, профессиональных стандартов.

35. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются штатным расписанием Колледжа и должны быть не ниже

минимальных окладов, установленных Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП» (в редакции Постановлений Правительства Свердловской области от 21.07.2017 № 512-ПП, от 17.10.2019 № 684-ПП, 24.12.2021 № 967-ПП).

В соответствии с п. 11 ст. 108 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в РФ» в оклад (должностной оклад) педагогических работников по основному месту работы включен размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, при совмещении должностей и внешнем совместительстве денежная компенсация в оклад (должностной оклад) не включается.

36. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников колледжа, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;
- 3) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы повышается на 20%, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Настоящая доплата устанавливается в силу п. 3.5.7 Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2023 г.г.

В случае преподавания педагогическим работником двух и более дисциплин данное повышение за квалификационную категорию по результатам

аттестации одной из них распространяется на другие дисциплины, если они относятся к единой образовательной области знаний.

Работникам, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии повышение за квалификационную категорию, применяемое к одной педагогической должности, распространяется на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

37. Указанные повышения образуют новые размеры должностных окладов. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат производится исходя из повышенных размеров должностных окладов.

38. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

39. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за оклад (должностной оклад), ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 (редакция от 13.05.2019) "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогического работника, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

40. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. **Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Колледжа, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.**

41. За время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение года преподавательскую работу, в том числе занятия кружков, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

42. Преподавателям осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, но не более 1440 часов на один учебный год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев равными долями. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

43. На основании методических рекомендаций по организации выполнения и защиты выпускной квалификационной работы в образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена (направлены письмом Минобрнауки России от 20.07.2015 N 06-846) и Правил по организации выполнения и защиты выпускной квалификационной работы установить нормативы времени для расчета учебной работы:

1. Проверка домашней контрольной работы у студентов заочного отделения:

1.1. Дисциплины общего гуманитарного социально-экономического цикла – 0,5 часа на одну контрольную работу;

1.2. Дисциплины математического и общего естественнонаучного цикла - 0,5 часа на одну контрольную работу;

1.3. Дисциплины общепрофессионального цикла - 0,5 часа на одну контрольную работу;

1.4. Междисциплинарные курсы профессиональных модулей - 0,5 часа на одну контрольную работу.

2. Проведение консультаций – 4 часа на одного студента в год на все консультации.

3. Прием экзамена:

3.1. Экзамен по дисциплине, междисциплинарному курсу – 0,33 часа на одного студента;

3.2. Экзамен (квалификационный) – 0,33 часа на одного студента, на каждого члена комиссии.

4. Прием курсовой работы – 1 час на одну курсовую работу.

5. Проведение дипломного проектирования – 8 часов на одну дипломную работу.

6. Рецензирование дипломной работы – 1 час на одну дипломную работу.

7. Проверка дневников (отчетов) по практике – 1 час на один дневник (отчет) по

практике.

8. Проверка практики на производстве – 4 часа на одного студента.

Оплата производится за фактически выполненную работу.

Порядок определения оплаты труда руководителей структурных подразделений

44. Размеры должностных окладов работников Колледжа, занимающих должности руководителей структурных подразделений (далее - руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к шести квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных подразделений в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678.

45. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений устанавливаются штатным расписанием Колледжа и должны быть не ниже минимальных окладов, установленных Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП » (в редакции Постановлений Правительства Свердловской области от 21.07.2017 № 512-ПП, от 17.10.2019 № 684-ПП, от 24.12.2021 № 967-ПП).

46. С учетом условий и результатов труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда служащих

47. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», профессиональных стандартов.

48. Размеры должностных окладов служащих Колледжа устанавливаются штатным расписанием Колледжа и должны быть не ниже минимальных окладов, установленных Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП» (в редакции Постановлений Правительства

Свердловской области от 21.07.2017 № 512-ПП, от 17.10.2019 № 684-ПП, от 24.12.2021 № 967-ПП).

49. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда медицинских работников

50. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам медицинских работников устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

51. Минимальные размеры должностных окладов медицинских работников Колледжа устанавливаются штатным расписание Колледжа и должны быть не ниже минимальных окладов, установленных Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП» (в редакции Постановлений Правительства Свердловской области от 21.07.2017 № 512-ПП, от 17.10.2019 № 684-ПП, от 24.12.2021 № 967-ПП).

52. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников колледжа, прошедших аттестацию и занимающих должности медицинских работников повышаются в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;
- 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;
- 3) выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы повышается на 20%, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данное повышение устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Повышение действует в силу п. 3.5.7 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020 - 2023 г.г.

4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, – на 10 процентов.

53. С учетом условий и результатов труда медицинским работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии

54. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», профессиональных стандартов.

55. Размеры должностных окладов служащих Колледжа устанавливаются штатным расписанием Колледжа и должны быть не ниже минимальных окладов, установленных Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП» (в редакции Постановлений Правительства Свердловской области от 21.07.2017 № 512-ПП, от 17.10.2019 № 684-ПП, от 24.12.2021 № 967-ПП).

56. С учетом условий и результатов труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Порядок определения оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

57. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС) штатным расписанием учреждения.

58. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих Колледжа установлены штатным расписанием Колледжа и

должны быть не ниже минимальных окладов, установленных Постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП» (в редакции Постановлений Правительства Свердловской области от 21.07.2017 № 512-ПП, от 17.10.2019 № 684-ПП, от 24.12.2021 № 967-ПП).

59. С учетом условий и результатов труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА КОЛЛЕДЖУ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

60. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя колледжа устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

61. Оплата труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

62. Размер должностного оклада руководителя государственной организации определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям государственных организаций, утвержденной Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

63. Руководителям устанавливается ежемесячная надбавка за особые условия работы в размере 20 процентов от должностного оклада.

Руководителям, назначаемым на должность впервые, указанная надбавка устанавливается по представлению отделов Министерства, курирующих направления деятельности организаций, или Заместителя Министра, курирующего данное направление, оформляется приказом Министерства и закрепляется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с руководителем.

Указанное увеличение образует новый размер должностного оклада и учитывается при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

64. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Министерством общего и

профессионального образования Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

65. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Министерством общего и профессионального образования Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

66. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

67. Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных организаций и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

68. При установлении должностного оклада руководителю учреждения предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Министерством общего и профессионального образования Свердловской области.

69. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера колледжа устанавливается работодателем на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя колледжа.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера колледжа устанавливается штатным расписанием, принятым руководителем государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации.

70. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей – за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), наименование которого начинается со слов «Заслуженный» – в размере 3000,0 рублей;

за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), наименование которого начинается со слов «Народный» – в размере – 7000,0 рублей.

для заместителей руководителя – коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором.

71. Стимулирование руководителя колледжа, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности государственной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя колледжа, на основании положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области (далее – положение о стимулировании руководителей государственных организаций).

72. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру колледжа устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего примерного положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру колледжа принимается директором колледжа.

73. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора колледжа, его заместителей и главных бухгалтеров размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в порядке, определенном ст. 349.5 ТК РФ.

74. Стимулирующие выплаты руководителю за счет средств от приносящей доход деятельности организации по оказанию платных услуг (далее – стимулирующие выплаты руководителю за счет средств от приносящей доход деятельности) осуществляется при условии отсутствия у организации просроченной кредиторской задолженности.

Назначение стимулирующих выплат руководителю за счет средств от приносящей доход деятельности осуществляется по решению коллегиального органа управления организации, предусмотренного ее уставом, действующего на основании положения об оплате труда организации.

Размер стимулирующей выплаты руководителю за счет средств от

приносящей доход деятельности составляет не более двух должностных окладов в месяц.

Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

75. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

76. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам колледжа при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

77. Для работников Колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

78. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику пропорционально уменьшаются.

79. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

за неблагоприятные условия труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (в соответствии с коллективным договором).

Директор Колледжа организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и при аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

80. Всем работникам Колледжа выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 г. № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

81. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

82. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливается 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 выплат за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику, как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютной величине, установленном локальным нормативным актом государственной организации.

83. Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются (ежемесячно, в соответствии с условиями трудового договора):

- проверку письменных работ ежемесячно в размере 10% от должностного оклада (преподаватель русского языка и математики);
- за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями ежемесячно в размере 15% от должностного оклада;
- руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями ежемесячно в размере 15% от должностного оклада;
- выполнение функций куратора группы ежемесячно из средств субсидии в размере 15% от должностного оклада;
- куратора проекта ежемесячно в размере 15% от должностного оклада;
- профессиональной ориентации по итогам работы в размере 15% от

должностного оклада;

- подготовку и проведение государственной итоговой аттестации по итогам работы в размере до 15% от должностного оклада;

- за работу с несовершеннолетними детьми, детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей ежемесячно в размере 7,5% от должностного оклада.

Размеры доплат и порядок их установления определяются колледжем самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Педагогическим работникам государственных организаций, прошедших аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

- педагогам-методистам – на 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- педагогам-наставникам - на 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплаты определяется руководителем колледжа в зависимости от объема выполняемой работы, не входящей в должностные обязанности по соглашению сторон с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иным представительным органом работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплаты по другим основаниям.

Размер доплат конкретному работнику и сроки их действия устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В соответствии постановлением Правительства Российской Федерации от 07.07.2021 № 1133 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации», постановлениями Правительства Свердловской области от 10.12.2020 № 913-ПП «Об определении областных исполнительных органов государственной власти Свердловской области уполномоченными на

утверждение порядков определения объема и условий предоставления государственным бюджетным и автономным учреждениям Свердловской области субсидий» и от 08.09.2021 № 567-ПП «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Свердловской области, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья» и приказа Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 09.09.2021 № 881-Д «Об утверждении Порядка определения объема и условий предоставления государственным бюджетным и автономным учреждениям Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, субсидии на обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Свердловской области, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья», письма Минпросвещения России от 12 мая 2020 г. № ВБ-1011/08 «О методических рекомендациях» и Разъяснения Министерства просвещения Российской Федерации и Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5 тысяч рублей с сохранением ранее установленных выплат (далее — классное руководство (кураторство)).

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

В случае необходимости классное руководство (кураторство) может также осуществляться педагогическими работниками из числа руководителей и других работников колледжа, ведущих в них учебные занятия.

Денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время.

Выполнение функций куратора групп, от приносящей доход деятельности, в размере 200,0 рублей за каждого студента группы.

84. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха

или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

85. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

86. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

87. Условия, размеры и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются директором колледжа в соответствии с действующими локальными нормативными актами с учетом мнения Уполномоченного трудового коллектива.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

88. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении

стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

89. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, на оплату труда работников.

90. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

91. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

92. Решение о выплатах стимулирующего характера принимается директором колледжа ежемесячно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами на основании протокола комиссии по премированию, созданной и действующей в соответствии с Положением о комиссии по премированию.

93. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, результаты работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж колледжа, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств государственной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для государственной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок, как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютной величине, установленном локальным нормативным актом государственной организации.

94. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором.

95. Работникам за стаж непрерывной работы в колледже устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам:

от 5 до 10 лет – 5% от должностного оклада;

свыше 10 лет – 10% от должностного оклада.

В случаях, предусмотренных в *Приложении №2* к настоящему положению, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

96. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

97. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются *Приложением № 1* к настоящему положению и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

98. В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 10%;

2) за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» – 20%.

Глава 7. ИНДЕКСАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

99. Индексация зарплаты – это механизм ее увеличения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и с учетом уровня инфляции.

100. Индексации подлежит минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При этом не подлежат индексации разовые доплаты и надбавки, социальные пособия, все виды премий, компенсаций и материальной помощи, выплачиваемые Работникам колледжа.

101. Индексации заработной платы Работника определяется как результат умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на величину прогнозируемого темпа роста номинальной заработной платы в РФ.

102. Проценты прогнозируемого темпа роста номинальной заработной платы в РФ определяются законодательством РФ.

Глава 8. ЕДИНОВРЕМЕННОЕ ПРЕМИРОВАНИЕ

103. Премии (поощрительные выплаты) в Колледже выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- премии по итогам работы Колледжа (далее - премия по итогам работы);
- премии (поощрительной выплаты) разового характера (далее - разовая поощрительная выплата).

104. Источником выплат премий (поощрительных выплат) является фонд оплаты труда, состоящий из бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности.

105. Премии (поощрительные выплаты) максимальными размерами не ограничиваются.

106. Под премированием понимается выплата Работникам денежной суммы сверх основного заработка, доплат и надбавок в целях поощрения за достигнутые результаты, добросовестное исполнение трудовых обязанностей, дальнейшего роста производительности труда.

107. Основанием установления премий по итогам работы является своевременное, качественное и эффективное выполнение работником трудовых обязанностей, которое обеспечило бесперебойную работу Колледжа при осуществлении видов деятельности, предусмотренных его уставом.

108. Основаниями установления разовой поощрительной выплаты являются:

- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание Колледжа, административное управление Колледжем, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности Колледжа, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;

- показатели проводимых в Колледже рейтинговых оценок образовательной и научной деятельности структурных подразделений Колледжа;
- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства Колледжа (структурного подразделения);
- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства Колледжа (структурного подразделения);
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий Колледжа (конференций, семинаров, выставок, Дней открытых дверей и иных важных организационных мероприятий);
- содействие в проведении различных мероприятий Колледжа;
- своевременная подготовка и издание учебников и учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.);
- качественное обеспечение, подготовка и проведение всех видов учебных занятий;
- своевременная и качественная подготовка научно-педагогических кадров;
- качественные организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами;
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- занятие призовых мест студентами на межколледжных, городских, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- своевременная защита диссертации на соискание ученых степеней кандидата наук;
- качественная подготовка и написание учебных, учебно-методических пособий и (или) учебников;
- своевременное комплектование учебной и научной литературы;
- своевременное и качественное выполнение федеральных целевых программ и государственных контрактов;
- вклад в развитие международных связей Колледжа и подготовку международных проектов;
- интенсивность работы в период приемной кампании и качественное проведение нового набора;
- интенсивность работы, связанной с обслуживанием обучающихся на договорной основе;
- интенсивность работы при проведении олимпиад среди молодежи, семинаров, конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий для студентов и работников;
- интенсивность работы по обеспечению платными услугами, оказываемыми Колледжа;
- интенсивность работы в содействии обеспечения платными услугами, оказываемыми Колледжа;

- обеспечение качественной работы подразделений Колледжа, связанных с эксплуатационным, инженерным и хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским и другими процессами управления Колледжем, обеспечением безопасности Колледжа, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности работы в Колледже, пожарной безопасности, другими процессами, связанными с обеспечением основной и иной уставной деятельности Колледжа;
 - безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения Колледжа;
 - качественное и своевременное техническое обеспечение учебного процесса в Колледже (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
 - своевременное, качественное и эффективное выполнение трудовых обязанностей;
 - качественная и оперативная подготовка объектов Колледжа к зимнему сезону;
 - своевременный ввод объекта строительства в эксплуатацию;
 - своевременное и качественное выполнение хозяйственных договоров с заказчиками;
 - праздничные дни, установленные Правительством Российской Федерации, профессиональные праздники, праздничные дни Учреждения (День рождения Учреждения);
 - при награждении ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;
 - при награждении ведомственными наградами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области;
 - при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
 - при награждении нагрудными знаками, предусмотренными письмом Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 20.04.2018. № ТС-1114/08, 188 «О системе отраслевых наград», приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 09.01.2019 № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;
 - в связи с празднованием Дня учителя;
 - в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
 - при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
 - при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
 - в исключительных случаях могут применяться другие основания установления разовой поощрительной выплаты отдельным работникам

(группам работников) Колледжа.

109. Решение о премировании принимается Комиссией по премированию, на основании которого издается приказ директора.

110. Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютной величине, не завися от пропорциональности отработанного времени.

Глава 9. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

111. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, за счет средств от приносящей доход деятельности, при их наличии, работникам Колледжа может выплачиваться материальная помощь в связи со следующими обстоятельствами:

- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи;
- пенсионерам и инвалидам;
- на похороны пенсионеров, бывших Работников Колледжа, не имеющих родственников среди сотрудников Колледжа;
- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- юбилей сотрудника (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет),
- свадьба сотрудника, рождение/усыновление ребенка;
- к ежегодному основному оплачиваемому отпуску;
- иные обстоятельства чрезвычайного характера, влекущие для сотрудника ухудшение;
- финансового положения и иными обстоятельствами.

112. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника на основании приказа директора Колледжа.

113. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам), по заявлению члена семьи на основании приказа директора Колледжа.

114. Конкретный размер материальной помощи, которая может быть оказана работнику на основании настоящей главы в текущем году, утверждается приказом директора Колледжа, в процентах от должностного оклада или в абсолютной величине, на календарный год исходя из данных плана финансово-хозяйственной деятельности.

Глава 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

115. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор Колледжа несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

116. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или

внебюджетных) финансовых средств директор Колледжа вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в порядке, установленном статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

117. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Колледжем услуг, Колледж вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора или договора гражданско-правового характера за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.