|  |  |
| --- | --- |
|  | **МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО** **ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ****ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ** **РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ****«Красносулинский колледж промышленных технологий»** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Рассмотрено****на заседании Совета колледжа****протокол №\_\_****от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г.** | **УТВЕРЖДАЮ****Директор ГБПОУ РО «ККПТ»****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г. Ю. Вакулина** **«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 \_\_\_ г.** |

**СОГЛАСОВАНО**

**Председатель профсоюзного комитета**

**ГБПОУ РО «ККПТ»**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В. В. Богуш**

**«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г.**

**Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБПОУ РО «Красносулинский колледж промышленных технологий»**

1. **Общие положения**

1.1 Настоящее положение по оплате труда работников ГБПОУ РО «Красносулинский колледж промышленных технологий» (далее Колледж) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Колледжа, осуществляющего основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности, подведомственного Министерству общего и профессионального образования Ростовской области.

1.2 Положение включает в себя:

1. порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
2. порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
3. порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
4. условия оплаты труда директора Колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
5. особенности условий оплаты труда педагогических работников;
6. другие вопросы оплаты труда.

1.3 Настоящее Положение составлено в соответствии с Законом Ростовской области от 03.10. 2008 г. № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 г. № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 г. № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», «Положением об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», утвержденного приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 961 от 29.10.2021 г.

1.4 Система оплаты труда работников Колледжа, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеров и условий осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Положением с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Колледжа (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

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

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

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

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

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

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

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

1.7 Заработная плата работников Колледжа (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

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

**2 Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы**

2.1 Система оплаты труда в ГБПОУ РО «Красносулинский колледж промышленных технологий» включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

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

* должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
* ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2 Система оплаты труда устанавливается с учетом:

* Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.
* Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.
* Профессиональных стандартов.
* Государственных гарантий по оплате труда.
* Перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера.
* Примерного Положения об оплате труда работников образовательных организаций, являющихся государственными бюджетными, автономными учреждениями Ростовской области, подведомственными министерству общего и профессионального образования Ростовской области, утвержденного Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 г. №886.
* Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
* Рекомендаций федеральных органов исполнительной власти по установлению условий оплаты труда с учетом отраслевой специфики государственных учреждений.
* Мнения Первичной профсоюзной организации Колледжа.

2.3 Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых Министерством общего и профессионального образования Ростовской области, установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

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

2.4 Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работ, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных примерным Положением об оплате труда работников образовательных организаций, являющихся государственными бюджетными, автономными учреждениями Ростовской области, подведомственными министерству общего и профессионального образования Ростовской области, утвержденного Постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 г. №886 и утверждаются директором Колледжа (приложение 1 к настоящему Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБПОУ РО «Красносулинский колледж промышленных технологий»).

1. **Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1 Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.6 раздела 4 настоящего Положения.

3.2 В Колледже устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

3.2.1 За работу с вредными и опасными условиями труда (в соответствии со ст. 147 ТК РФ):

* лаборанту химии - до 12% от ставки заработной платы, но не менее 4%;
* уборщикам служебных помещений за уборку туалетных помещений до 12% от ставки заработной платы, но не менее 4%;
* преподавателям информатики, информационных технологий, основ компьютерного моделирования – до 12% от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и количества часов по практическим занятиям, но не менее 4%;
* архивариусу - до 12% должностного оклада, но не менее 4%;
* слесарю-сантехнику – до 12% ставки заработной платы, но не менее 4%;
* мастеру производственного обучения по профессии «Повар, кондитер» - до 12% ставки заработной платы, но не менее 4%;
* мастеру производственного обучения по профессии «Сварщик ручной и частично механизированной сварки (наплавки)» - до 12% ставки заработной платы, но не менее 4%.

Доплата за работу во вредных условиях труда устанавливается работникам Колледжа по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

3.2.2 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по согласию сторон Трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.2.3 Доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при расширении зоны обслуживания в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон Трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.2.4 Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии со ст. 151 ТК РФ. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается определяется по соглашению сторон Трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.2.5 Доплата (по видам, указанным в п. п. 3.2.2-3.2.4) осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.2.6 Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера в соответствии со ст.152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.7 Повышенная оплата за работу в праздничные и выходные дни производится в соответствии со ст.153 ТК РФ:

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

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Доплата за работу в выходные или праздничные дни не производится, если по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.8 Выплаты работникам за работу в ночное время ( с 2200  час. до 0600 час.) в размере 35% от размера должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

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

3.2.9 Доплата за работу в особых условиях труда:

* при наличии групп с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании):
* директор Колледжа – 10%, заместители директора – до 10% от должностного оклада;
* работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися – 5-15% ставки заработной платы (должностного оклада);
* иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися – до 20% ставки заработной платы (должностного оклада);
* за работу с обучающимся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа:
* директор Колледжа, заместители директора – до 15% от должностного оклада;

Доплата устанавливается при наличии обучающихся из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа:

от 1 до 9 человек – 5%;

от 10 до 24 человек – 10%;

25 человек и более – 15%.

* работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися – до 15% ставки заработной платы (должностного оклада);
* иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися – до 20% ставки заработной платы (должностного оклада).

Примечания к подпункту 3.2.9:

1. доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии);
2. педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

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

1. перечень должностей (профессий) работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в указанных диапазонах определяются Колледжем, устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда;
2. директору Колледжа доплата за работу в особых условиях труда устанавливается в порядке, определенном в п. 3.7 «Положения об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», утвержденного приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 961 от 29.10.2021 г.

Заместителям директора конкретные размеры доплат за работу в особых условиях труда определяется директором Колледжа дифференцированно в зависимости от степени участия каждого заместителя директора в работе с соответствующей категорией обучающихся.

3.2.10 Доплата за осуществление дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, устанавливается в соответствии с таблицей № 3.1 и п.п. 3.2.10.1

Таблица №3.1

Размеры доплат

за осуществление дополнительной работы,

не входящей в круг должностных обязанностей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Переченькатегорий работников и видов работ | Размер доплаты(процентов) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Преподавателям и мастерам производственного обучения - за руководство группой (классное руководство) | 30 |
| 2 | Преподавателям за проверку письменных работ по:* русскому языку, литературе
* математике
* иностранному языку, инженерной графике, технической механике, физике, химии, географии, истории, биологии
 | 201510 |
| 3 | Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (учебными мастерскими и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами | до 10 |
| 4 | Работникам Колледжа за работу в предметно-цикловых комиссиях, психолого-медико-педагогическими консилиумах, методических объединениях: - руководителю предметно-цикловых комиссий, психолого-медико-педагогических консилиумов, методических объединений: директору, заместителям директора иным работникам- секретарю предметно-цикловых комиссий, психолого-медико-педагогических консилиумов, методических объединений:директору, заместителям директора иным работникам | 15до 1510до 10 |
| 6 | Преподавателям за организацию и руководство производственной практикой (руководителям производственной практики)  | до 25 |
| 7 | Работникам Колледжа, в том числе библиотекарю за работу с библиотечным фондом учебников, в зависимости от количества экземпляров учебников:- работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н;- иным работникам | до 20до 25 |
| 8 | Работникам, ответственным за работу с архивом Колледжа:- работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н;- иным работникам | до 20до 25 |
| 9 | Работникам Колледжа, ответственным за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя):- работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н;- иным работникам  | до 15до 20 |
| 10 | Работникам Колледжа, ответственным за организацию питания | до 15 |
| 11 | Работникам Колледжа за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области:- директору, заместителям директора- иным работникам | 75-10 |
| 12 | Работникам Колледжа за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения:- при численности аттестуемых 1 – 2 человека- при численности аттестуемых 3 – 4 человека- при численности аттестуемых 5 человек и более | 101520 |

Примечание к таблице №3.1.

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

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

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

1. для учебных групп, наполняемость которых меньше установленной для профессиональных образовательных учреждений (25 человек - за исключением групп для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; 15 человек - в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) расчет доплаты за классное руководство, проверку письменных работ осуществляется путем уменьшения максимального размера доплаты пропорционально численности обучающихся;
2. доплата за руководство учебной группой устанавливается только одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения). В случае необходимости классное руководство в группах может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников Колледжа, ведущих в них учебные занятия;
3. при установлении доплаты педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (учебными мастерскими и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию;
4. размеры доплата за осуществление дополнительной работы не входящей в круг основных должностных обязанностей, предусмотренных в пунктами 3-11 таблицы №3.1 в указанных диапазонах устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в порядке согласно Положения о предметно-цикловой комиссии, Положения об учебном кабинете (лаборатории, мастерской), Положения о классном руководителе, Положения об архиве, Положения о библиотеке, исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда Колледжа;
5. доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам Колледжа, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей);
6. доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды, проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области;
7. директору колледжа доплата за работу в предметно-цикловых комиссиях, психолого-медико-педагогическими консилиумах, методических объединениях устанавливается за работу в качестве руководителя комиссии (консилиума, объединения) при документально подтвержденном выполнении указанной работы, в порядке, определенном в п. 3.7 «Положения об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», утвержденного приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 961 от 29.10.2021 г.

3.2.10.1 Размер ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в учебных группах Колледжа, в том числе в группах, осваивающих программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья составляет 5000 руб. (в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)» (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Российской Федерации от 7 сентября 2006 г. № 548, от 10 ноября 2020 г. № 1800, от 7 июля 2021 г. № 1133, Постановления Правительства Российской Федерации от 07.10.2021 №1701). Обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения педагогических работников за классное руководство (кураторство) в группах СПО в размере 5 тысяч рублей осуществляется из федерального бюджета путем предоставления иных межбюджетных трансфертов бюджетам субъектов Российской Федерации.

3.2.11 Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе - при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и работе, осуществляемой по совместительству – в рамках трудового договора по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

**4 Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1 В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Колледжа устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

* за интенсивность и высокие результаты работы;
* за качество выполняемых работ;
* за выслугу лет;
* премиальные выплаты по итогам работы;
* иные выплаты стимулирующего характера.

4.2 Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда Колледжа.

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

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются Колледжем самостоятельно в соответствии с Положением о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников и порядке их применения в ГБПОУ РО «Красносулинский колледж промышленных технологий».

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

4.5 Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам Колледжа.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач:

* директору Колледжа - по решению Министерства общего и профессионального образования Ростовской области в соответствии с утвержденным им порядком в «Положении об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», утвержденном приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 961 от 29.10.2021 г.;
* работникам Колледжа - директором Колледжа в соответствии с настоящим Положением;
* заместителям руководителя, главному бухгалтеру Колледжа – директором Колледжа в соответствии с настоящим Положением, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного директору Колледжа.

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

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

4.6 Надбавка за качество работы в размере до 50 процентов ставки заработной платы устанавливается водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников).

4.7 Условия изменения или прекращения выплаты надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, и качество выполняемых работ.

Выплаты надбавок за интенсивность, высокие результаты работы и качество работы в течение года могут быть изменены, либо прекращены в зависимости от показателей деятельности Колледжа, личного участия работника Колледжа в обеспечении образовательного процесса.

Изменение или прекращение выплаты надбавок за интенсивность, высокие результаты работы и качество работы в течение года производится на основании приказа директора Колледжа по представлению заместителей директора и заведующих отделениями и руководителей структурных подразделений.

Основанием для снижения или лишения выплат надбавок за интенсивность, высокие результаты работы и качество работы может служить:

* грубое нарушение устава Колледжа, правил внутреннего трудового распорядка учебного заведения;
* наличие обоснованных жалоб со стороны студентов, родителей, работников Колледжа, министерства общего и профессионального образования Ростовской области;
* неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине, возложенных на него трудовых обязанностей, поручений, заданий руководства Колледжа;
* резкое снижение показателей, по которым были установлены выплаты стимулирующего характера;
* наличие дисциплинарного взыскания;
* прочие основания, следствием которых явилось ухудшение образовательной, финансовой, хозяйственной деятельности Колледжа.

Основанием для назначения выплат надбавок за интенсивность, высокие результаты работы и качество работы может служить снятие с работника дисциплинарного взыскания.

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

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

Размеры надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей №4.1.

Таблица №4.1

Размеры надбавки за выслугу лет

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень категорий работников Размер надбавки (процентов) | Размер надбавки (процентов) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Директор Колледжа, заместители директора Колледжа, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы):- от 5 до 10 лет- от 10 до 15 лет- свыше 15 лет | 101520 |
| 2 | Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы):- от 1 года до 5 лет- от 5 до 10 лет- от 10 до 15 лет- свыше 15 лет | 10152030 |

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Колледже, или со дня представления работником необходимых документов.

4.9 Работникам Колледжа осуществляются премиальные выплаты по итогам работы.

4.9.1 Премирование работников Колледжа осуществляется по итогам работы на основании приказа директора Колледжа в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.9.2 Система показателей и условия премирования работников Колледжа разработаны с учетом мнения Первичной профсоюзной организации Колледжа.

4.9.3 При определении показателей и условий премирования учитывается:

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

Для сотрудников и педагогических работников Колледжа:

* подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;
* участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ;
* проведение открытых уроков;
* проведение уроков высокого качества;
* подготовка и проведение внеклассных мероприятий;
* использование на уроках здоровьесберегающих технологий;
* участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах,
* методических объединениях);
* качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении Колледжем (методический совет, педагогический совет, органы студенческого самоуправления и т.д.)
* организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.);
* снижение количества обучающихся, состоящих на учёте в комиссии по делам несовершеннолетних;
* отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися;
* эффективная работа по развитию студенческого самоуправления;
* работа по пополнению методической базы кабинета;
* создание эстетических условий оформления кабинета;
* высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.);
* написание учебников, учебно-методических материалов под грифом Минобразования РФ и других грифований;
* за проведение воспитательной работы в общежитии по соблюдению Правил проживания в общежитии и организации самоподготовки студентов;
* за организацию и проведение в Колледже воспитательных мероприятий областного, районного и городского уровней;
* профориентационная работа на уровне города и области;
* подготовка и проведение на базе Колледжа мероприятий регионального уровня;
* за организацию работы по сохранению контингента;
* за высокое качество работы по руководству образовательным процессом;
* создание нормативной базы учебного заведения;
* уровень повышения педагогического, методического, профессионального мастерства;
* за организацию, ведение и результативность кружковой работы;
* за высокий уровень организации дежурства по Колледжу;
* введение новых направлений дополнительного профессионального образования;
* участие в работе приемной комиссии;
* участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
* участие в торгах, электронных аукционах, открытых конкурсах и пр.;
* обеспечение непрерывного образовательного процесса дополнительного профессионального образования в течение календарного года;
* напряженность и интенсивность труда по обеспечению учебного процесса отделения по ПО и ДПО;
* своевременное составление и предоставление установленной отчетности;
* своевременная и качественная подготовка экономических расчетов, счетов, актов выполненных работ;
* качественное исполнение реестров закупок, контрактов;
* своевременное и качественное ведение бухгалтерской документации – журналов, оборотных ведомостей и других регистров бухгалтерской отчетности;
* своевременное и качественное представление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности;
* соблюдение финансово-бюджетной дисциплины, повышение профессиональной квалификации, участие в семинарах, изучение инструкций, нормативных документов, изменений в законодательстве;
* разработка новых программ, нормативной документации, положений;
* качественное ведение кадровой документации, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением сотрудников;
* своевременная подготовка и сдача установленной отчетной документации по кадрам;
* сложность, напряженность и интенсивность труда работников Отдел кадров;
* выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями;
* за многолетний и добросовестный труд;
* за подготовку необходимой документации для проведения аттестации рабочих мест;
* за подготовку документов, необходимых для повышения квалификации сотрудников;
* особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Колледжа;
* эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов: электроэнергии, тепло- и водопотребления и т.д.;
* увеличение числа посетителей библиотеки, обслуживание высокого качества;
* за систематическую деятельность, направленную на сохранение, пополнение, развитие книжного и медиафонда библиотеки, фонда учебников и учебных пособий;
* обеспечение бесперебойного функционирование программно-технических средств и локальной сети образовательного учреждения;
* работа, связанная с обеспечением защиты информации на основе специализированных программных продуктов и разработанных методик;
* сопровождение Web-пространства Колледжа;
* проведение работ по модернизации локальной сети УИВЦ;
* поддержание и обновление информации на сайте Колледжа.

4.9.4 Размер премии работников Колледжа устанавливается в соответствии с настоящим Положением и зависит от показателей эффективности деятельности и наличия финансовых возможностей для формирования премиального фонда.

4.9.5 Премирование директора Колледжа производится в порядке, утвержденном министерством общего и профессионального образования Ростовской области, с учетом целевых показателей эффективности деятельности Колледжа.

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

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

4.11 Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории и мастерам производственного обучения при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии.

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

4.11.1 Надбавка за квалификацию педагогическим работникам составляет:

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

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области).

4.11.2 Надбавка за квалификацию мастерам производственного обучения при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения, составляет:

* при обучении по профессиям технического профиля – от 40 до 60 процентов;
* при обучении по профессиям естественно-научного и социально-экономического профиля – от 30 до 50 процентов.

Мастерам производственного обучения надбавка за квалификацию устанавливается при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения, и не ниже разряда, присваиваемого обучающимся по окончании обучения, при представлении документа, подтверждающего присвоение разряда.

Конкретные размеры надбавки за квалификацию мастерам производственного обучения в установленном диапазоне определяются директором Колледжа в зависимости от уровня квалификации, качества работы мастера производственного обучения, по согласованию с Первичной профсоюзной организацией Колледжа.

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

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей №4.2.

Таблица №4.2

Размеры надбавки за наличие ученой степени

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень категорий работников Размер надбавки (процентов) | Размер надбавки (процентов) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Директор Колледжа, заместители директора Колледжа, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при наличии ученой степени кандидата наук | 15 |
| 2 | Иные работники при наличии ученой степени кандидата наук | 20 |

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

4.11.4 Надбавка за наличие нагрудного знака «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», нагрудного знака «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 4.3.

Таблица № 4.3

Размеры надбавки за наличие почетного звания

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень категорий работников Размер надбавки (процентов) | Размер надбавки (процентов) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Директор Колледжа, заместители директора Колледжа, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при наличии:ведомственной награды | 10 |
| 2 | Иные работники при наличии ведомственной награды | 15 |

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

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

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

4.11.5 Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

* имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы,
* имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

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

4.12. Надбавка молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист), под которыми понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников, устанавливается в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет.

Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

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

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

4.15 Размер должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера может изменяться в соответствии с изменениями трудового законодательства, нормативных актов Ростовской области.

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

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

5.2 Установление должностных окладов директору Колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру осуществляется в следующем порядке.

5.2.1 Размер должностного оклада директора Колледжа устанавливается трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учреждения, но не ниже минимальных размеров должностных окладов руководителей, приведенных в таблице № 5.1.

Таблица № 5.1

Минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений

|  |  |
| --- | --- |
| Группапо оплате труда руководителей | Минимальный должностной оклад (рублей) |
| 1 | 2 |
| Учреждения I группы по оплате труда руководителей | 24084 |
| Учреждения II и III групп по оплате труда руководителей | 21899 |
| Учреждения IV группы по оплате труда руководителей  | 19908 |

Примечание к таблице № 5.1.

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

2. Порядок отнесения Колледжа к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства Колледжем, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается министерством общего и профессионального образования Ростовской области («Положение об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», утвержденное приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области №961 от 29.10.2021 г.)

5.2.2 Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяются согласно таблице №5.2.

Таблица № 5.2

Группы по оплате труда руководителей

 в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Тип учреждения | Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Профессиональные образовательные учреждения | свыше 400 | до 400 | до 300 | – |

Министерство общего и профессионального образования Ростовской области, в порядке исключения:

* может относить отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;
* может устанавливать отдельным руководителям учреждений, имеющим особые заслуги по развитию системы образования Ростовской области, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I гр*у*ппы по оплате труда руководителей, без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

Изменение группы по оплате труда руководителей в течение календарного года может быть по решению министра только в случае реорганизации Колледжа, повлекшей значительные изменения объемных показателей.

За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

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

Установление должностных окладов заместителю директора и главному бухгалтеру осуществляется приказом директора Колледжа исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера.

5.3 Директору Колледжа, заместителям директора Колледжа, главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, устанавливаются в порядке, определенном министерством общего и профессионального образования Ростовской области в разделе III «Положении об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», утвержденном приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 961 от 29.10.2021 г. и п.3 данного Положения.

5.4 Директору Колледжа, заместителям директора Колледжа, главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, устанавливаются в порядке, определенном Министерством общего и профессионального образования Ростовской области в разделе IV «Положении об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», утвержденном приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 961 от 29.10.2021 г.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются директору Колледжа по решению Министерства общего и профессионального образования Ростовской области с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Колледжа и директора.

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

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

Надбавки за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы и премиальные выплаты выплачиваются при соблюдении следующих условий:

* достаточности средств в фонде оплаты труда Колледжа для выполнения всех обязательств по выплате заработной платы перед работниками Колледжа в соответствии с действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда;
* достаточности средств в фонде оплаты труда Колледжа для достижения целевых показателей по средней заработной плате отдельных категорий работников социальной сферы;
* непревышении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа и среднемесячной заработной платы работников, устанавливаемого в соответствии со статьей 145 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Директор Колледжа несет персональную ответственность за выполнение указанных условий.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые директору Колледжа за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

При выявлении нарушений в деятельности Колледжа в ходе проверок, ревизий, по результатам сдачи финансовой, статистической и иной отчетности министерство общего и профессионального образования Ростовской области вправе направить представление Колледжа с предложением о привлечении к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц. Директор обязан рассмотреть представление министерства общего и профессионального образования Ростовской области, установить причины выявленных нарушений, применить к виновным должностным лицам меры дисциплинарной ответственности в соответствии с трудовым законодательством.

При наличии дисциплинарного взыскания надбавки за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы и премиальные выплаты руководящим работникам не начисляются в течение установленного периода до снятия дисциплинарного взыскания.

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

Указанную работу директор Колледжа выполняет с разрешения министерства, заместители директора и главный бухгалтер - с разрешения директора Колледжа.

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

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

Объем педагогической (преподавательской) работы, оплачиваемый на условиях почасовой оплаты труда, не может превышать 300 часов в год.

Порядок получения разрешения на осуществление педагогической (преподавательской) работы в Колледже директором Колледжа определен в «Положении об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», утвержденном приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 961 от 29.10.2021 г. (пункт 5.1 подпункт 5.1.2).

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

Расчет соотношения производится в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 10.12.2016 г. №1339. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера Колледжа и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Колледжа определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего директора, заместителя директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава Колледжа. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Ответственность за правильность и достоверность расчетов достаточности планового фонда оплаты труда, соотношения заработной платы руководителей и работников Колледжа, несет главный бухгалтер.

5.6.1 Директору Колледжа предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников Колледжа согласно таблице № 5.2.

Таблица № 5.2

Размеры предельного соотношения

заработной платы руководителя учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность (человек)  | Размеры предельного соотношения  |
| 1 | 2 |
| До 50 | 3,0 |
| От 51 до 100 | 4,0 |
| От 101 до 200 | 5,0 |
| Свыше 200 | 6,0 |

Порядок установления размера предельного соотношения директору Колледжа определен в ««Положении об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», утвержденном приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 961 от 29.10.2021 г. (пункт 5.2 подпункт 5.2.4).

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

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

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

Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет директор Колледжа.

**6 Особенности условий оплаты труда педагогических работников**

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

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

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется Колледжем в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

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

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

6.4 Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5 Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

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

При замещении должностей преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

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

Предоставление учебной нагрузки лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая директора Колледжа и его заместителей), а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения Профкома Колледжа и при условии, что педагогические работники, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

Педагогическая работа (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в Колледже, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации оплачивается дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.7 Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам Колледжа.

6.7.1 Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктом 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 (воспитатель), определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю. В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одной или нескольких).

Месячная заработная плата, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктом 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601 (воспитатель) при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников Колледжа утверждается министерством.

6.7.2 Преподавателям Колледжа до начала учебного года определяется размер средней месячной заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка преподавателей определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Часовая ставка мастера производственного обучения при почасовой оплате труда определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячную норму рабочих часов.

6.7.3 Средняя месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.7.2, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату преподавателей при тарификации, выплачиваемую преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

6.7.4 Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер средней месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.7.2, на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

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

6.7.5 Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и надбавки за наличие ученой степени.

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

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

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

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

6.7.8 Порядок оплаты труда при изменении объема педагогической нагрузки в течение учебного года

6.7.8.1 В Колледже изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод студентов с одних специальностей (профессий) на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

6.7.8.2 В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

6.7.8.3 Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшается по основаниям, указанным в подпункте 6.7.8.2, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

6.7.8.4 В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится (в соответствии с п. 4.5 приложения № 2 к приказу Минобрнауки России № 1601).

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

6.7.9 Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется Колледжем исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

За часы, отработанные сверх установленной нормы рабочего времени при замещении временно отсутствующего работника или в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения.

6.7.10 При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися по заочной форме обучения учитываются Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, разработанные Департаментом государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрауки России (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.07.2015 № 06-846) и Положение о заочном отделении.

6.8 Порядок почасовой оплаты труда педагогических работников

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

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

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

**7 Размеры и порядок оплаты труда за счет средств полученных от приносящей доход деятельности**

7.1 Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также за выполнение работ, связанных с обеспечением приносящей доход деятельности, премирование работников Колледжа, выплаты компенсационного, стимулирующего характера.

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Выплата материальной помощи производится в соответствии с приказом директора на основании письменного заявления работника.

7.2 Директору Колледжа, заместителям директора, главному бухгалтеру, специалистам, служащим, воспитателям, педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу могут производиться доплаты и единовременные выплаты стимулирующего характера за организацию и развитие приносящей доход деятельности за счет средств, полученных от этой деятельности, на основании приказа директора Колледжа.

Размер доплат заместителям директора и главному бухгалтеру не должен превышать размера доплат директору (нарастающим итогом с начала года).

7.3 Доплаты и единовременные выплаты устанавливаются в абсолютных размерах или в процентах к должностному окладу.

7.4 Доплата не начисляется от средств, полученных в виде безвозмездных поступлений, от сдачи в аренду основных средств, находящихся в оперативном управлении.

7.5 Выплаты могут быть отменены с предварительным предупреждением работника в письменной форме за 2 месяца.

7.6 Директору Колледжа, заместителям директора, главному бухгалтеру могут выплачиваться премии по итогам работы за определенный период за счет внебюджетных источников.

Выплата премий за счет внебюджетных источников осуществляется на основании приказа директора Колледжа.

**8 Другие вопросы оплаты труда**

8.1 Директор Колледжа в пределах фонда оплаты труда может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице № 8.1.

Таблица №8.1

Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения учебных занятий с обучающимися

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Контингент | Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда |
| профессор, доктор наук | доцент, кандидат наук | лица, не имеющие ученой степени |
| 1. | Обучающиеся образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы и основные программы профессионального обучения | 0,04 | 0,034 | 0,02 |

8.2 При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим таблице №8.2.

Таблица №8.2

Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Контингент | Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда |
| профессор, доктор наук | доцент, кандидат наук | лица, не имеющие ученой степени |
| 1. | Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования | 0,054 | 0,047 | 0,027 |

8.3 Директор Колледжа в пределах фонда оплаты труда может привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 8.2 настоящего Положения.

8.4 Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к минимальным размерам должностных окладов по ПКГ должностей педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу с округлением до копеек в сторону увеличения:

* для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор» (4-й квалификационный уровень);
* для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент» (3-й квалификационный уровень);
* для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель» (1-й квалификационный уровень).

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

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

8.5 Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Колледжа, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено Министерством общего и профессионального образования Ростовской области.

Перечень должностей административно-управленческого персонала Колледжа следующий: директор ГБПОУ РО «ККПТ», заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе и безопасности, заместитель директора по учебно-производственной работе, главный бухгалтер, заведующий отделением по подготовке квалифицированных рабочих, заведующий отделением по подготовке специалистов среднего звена.

8.6 Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

* директору Колледжа – министерством общего и профессионального образования Ростовской области, в соответствии с утвержденным им порядком, определенном в «Положении об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», утвержденном приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области № 961 от 29.10.2021 г. (пункт 6.2), на основании письменного заявления директора Колледжа на имя министра;
* заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам Колледжа – директором Колледжа в соответствии с Коллективным договором, на основании письменного заявления работника.

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

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

Источником выплаты материальной помощи работникам Колледжа являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом Колледжем самостоятельно.

Директору Колледжа может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

* смерть близких родственников;
* заболевание директора Колледжа или членов его семьи;
* утрата личного имущества в результате пожара, наводнения или другого стихийного бедствия;
* в иных случаях, повлекших сложную жизненную ситуацию.

**Приложение к**

 **«Положению об оплате**

 **труда сотрудников**

**ГПБОУ РО «ККПТ»**

**от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№\_\_\_\_**

**Профессиональные квалификационные группы должностей**

**работников образования**

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование доли | Размер доли оклада (рубли) |
| 1 | 1 -й квалификационныйуровень | 1) комендант2) архивариус | 50715071 |

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности специалистов второго уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование доли | Размер доли оклада (рубли) |
| 1 | 1 -й квалификационныйуровень | 1) лаборант2) секретарьруководителя3) техник-лаборант4) инспектор по кадрам | 5581558155815581 |

1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование доли | Размер доли оклада (рубли) |
| 1 | 3-й квалификационный уровень | 1) экономист 1-й категории2) бухгалтер 1-й категории3) специалист покадрам 1-й категории4) инженер-электроник (электроник) 1-й категории5) юрисконсульт1-й категории | 71037103710371037103 |

1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно- вспомогательного персонала первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование доли | Размер доли оклада (рубли) |
| 1 | 1-й квалификационный уровень | 1) секретарь учебной части | 7607 |

1.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование доли | Размер доли оклада (рубли) |
| 1 | 2-й квалификационный уровень | 1) диспетчер образовательного учреждения | 8793 |

1.6. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование доли | Размер доли оклада (рубли) |
| 1 | 2-й квалификационный уровень | 1) социальныйпедагог | 12626 |
| 3-й квалификационный уровень | 1) мастер ПО2) педагог- психолог | 1324213242 |
|  | 3) воспитатель | 13242 |
| 4-й квалификационный уровень | 1) руководитель физического воспитания2) старший методист3) преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности4) преподаватель | 13893138931389313893 |

1.7. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование доли | Размер доли оклада (рубли) |
| 1 | без категории | 1) библиотекарь | 6767 |

1.8. Профессиональная квалификационная группа **«**Должности руководителей структурных подразделений**»:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование доли | Размер доли оклада (рубли) |
| 1 | 2-й квалификационный уровеньв учреждениях I-II групп по оплате труда руководителей | 1) заведующий отделением | 13595 |

1.9. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих, не вошедших в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование доли | Размер доли оклада (рубли) |
| 1 | без категории | 1) специалист по закупкам2) специалист по охране труда3) системный администратор | 644964496449 |

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование доли | Размер доли оклада (рубли) |
| 1 | 1-й квалификационный уровень:1-й квалификационный разряд | 1) грузчик2) дворник | 41694169 |
|  | 3) уборщик служебных помещении | 4169 |
|  | 4) сторож (вахтер)5) кладовщик | 41694169 |

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование доли | Размер доли оклада (рубли) |
| 1 | 1-ый квалификационный уровень4 квалификационный разряд5 квалификационный разряд | 1) водитель автомобиля 2 класса 2) плотник3) слесарь-сантехник4) слесарь-ремонтник5) рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий1) электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования | 495749574957495749575244 |