



Министерство образования и науки Волгоградской области  
ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»  
Положение об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК»  
СМК – 6.2-01


Версия 3 (2012)

Приложение 2

## **Положения об оплате труда работников ГБОУ СПО «ВЭТК»**

### **СМК – 6.2-01**

Волгоград, 2012

	<b>Министерство образования и науки Волгоградской области</b>
	<b>ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»</b>
	<b>Положение об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК»</b>
	<b>СМК – 6.2-01</b>
<b>Версия 3 (2012)</b>	

## I. Общие положения

1. Настоящее Положение по оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Волгоградский экономико-технический колледж» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области", иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основании Постановления Администрации Волгоградской области от 28 июня 2010г. N 280-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Комитету по образованию и науке Администрации Волгоградской области"; Приказом Комитета по образованию и науке Администрации Волгоградской области от 9 июля 2010г. N3030 "Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений образования, подведомственных Комитету по образованию и науке Администрации Волгоградской области".

2. Настоящее Положение регулирует порядок и правила оплаты труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Волгоградский экономико-технический колледж» (далее по тексту – колледж).

3. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- порядок установления размеров базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), ставок по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- порядок оплаты труда работникам по не основной работе (совместительству);
- порядок и размеры выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

4. Обязательными для применения на территории Российской Федерации являются нормы по оплате труда, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Волгоградской области.

К основным из них относятся:

- минимальный размер оплаты труда (минимальная заработная плата);
- оклад (должностной оклад);
- базовый (минимальный) оклад (должностной оклад), базовая ставка заработной платы;
- профессиональные квалификационные группы;
- минимальные размеры повышения оплаты труда работникам;
- единый тарифно-квалификационный и единый квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС; ЕКС).

Применение указанных справочников направлено на сохранение единства тарификации работ, установление единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований, правильный подбор и расстановку кадров, повышение деловой квалификации работников, рациональное разделение труда, создание действенного механизма разграничения функций, полномочий и ответственности между различными категориями работников.

До утверждения в установленном порядке ЕКС, содержащего квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих работников учреждений



Министерство образования и науки Волгоградской области  
ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»

Положение об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК»

СМК – 6.2-01

Версия 3 (2012)

бюджетной сферы, в том числе по общеотраслевым должностям служащих, применяются тарифно-квалификационные (квалификационные) характеристики, в соответствии с которыми работникам учреждений бюджетной сферы устанавливались разряды оплаты труда.

5. 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.

6. Индексация базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), (ставок) работников учреждений производится в соответствии с действующим законодательством.

При индексации (увеличении) базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7. Объем средств на оплату труда работников колледжа формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного бюджета, доведенных в составе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности колледжа.

Объем средств, направляемый на выплаты стимулирующего характера за счет средств областного бюджета должен составлять не менее 25 процентов от фонда оплаты труда по окладам (должностным окладам), (ставкам).

Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда и средства, поступающие от иной приносящей доход деятельности могут направляться колледжем на выплаты стимулирующего характера работникам колледжа.

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

8. Для целей настоящего положения используются следующие основные понятия и определения:

- заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

- базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника колледжа, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

-оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;



Министерство образования и науки Волгоградской области  
ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»

Положение об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК»

СМК – 6.2-01

Версия 3 (2012)

- минимальный размер оплаты труда (минимальная заработная плата);

- стимулирующие выплаты – это выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу;

- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам колледжа, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

- премия – это денежное поощрение за достижение в какой-либо области деятельности;

- средний заработок – это средняя величина заработной платы работника за определенный период времени;

- единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), состоящий из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих, примеры работ.

- единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), состоящий из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональные квалификационные группы – это группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утверждаемые Министерством здравоохранения и социального развития с учетом видов экономической деятельности и предложений заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, согласованных с соответствующими профсоюзами (объединениями профсоюзов);

- совмещение должностей — это выполнение работником дополнительной работы по другой должности. Применение понятия совмещение должностей в отношении служащих и специалистов регулируется ст. 151, ст. 60.2 Трудового кодекса РФ;


- совместительство – выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения);

Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать (в том числе тренеров-преподавателей, тренеров) – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

Не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

- работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками колледжа обязанностей по заведованию ка-

	<b>Министерство образования и науки Волгоградской области</b>
	<b>ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»</b>
	<b>Положение об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК»</b>
	<b>СМК – 6.2-01</b>
<b>Версия 3 (2012)</b>	

бинетами, лабораториями, преподавательская работа руководящих и других работников колледжа, руководство ПЦК, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов, классное руководство;

- норма часов педагогической работы преподавателей колледжа, приравненная к ставке заработной платы, составляет 720 часов в год;

- продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке;

- норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

## **II. Оплата труда работников колледжа**

10. Система оплаты труда работников колледжа, включает размеры базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), (ставок), персональных повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, предусмотренные российским законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда Волгоградской области, и устанавливается настоящим Положением.

11. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (в соответствии с приказом по колледжу);
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения первичной профсоюзной организации.

12. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты обязательно включаются в трудовой договор.

13. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12. 2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

14. До начала учебного года средняя месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат преподавателей колледжа определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.



<b>Министерство образования и науки Волгоградской области</b>
<b>ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»</b>
<b>Положение об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК»</b>
<b>СМК – 6.2-01</b>
<b>Версия 3 (2012)</b>

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

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

16. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с приложением к настоящему Положению.

17. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года.

18. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года.

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

19. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и так далее), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с п.17 настоящего Положения.

20. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и так далее), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

22. Объем учебной нагрузки преподавателей колледжа устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в колледже.



Министерство образования и науки Волгоградской области  
ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»

Положение об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК»

СМК – 6.2-01

Версия 3 (2012)

Учебная нагрузка распределяется директором колледжа с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

23. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (учащихся) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей колледжа ограничивается верхним пределом 1440 часов.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых по форме, утвержденной учредителем.

24. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в колледже директором колледжа, определяется учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - директором колледжа.

25. Педагогическая (преподавательская) работа директора колледжа по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.


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

27. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в этом отпуске.

28. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

29. Преподавателям колледжа, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

30. За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для студентов по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образова-

	<b>Министерство образования и науки Волгоградской области</b>
	<b>ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»</b>
	<b>Положение об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК»</b>
	<b>СМК – 6.2-01</b>
<b>Версия 3 (2012)</b>	

тельного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

### **III Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок работников колледжа**

31. Размеры базовых (минимальных) окладов (должностных окладов), (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением к Постановлению Администрации Волгоградской области от 28 июня 2010г. N 280-п "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Комитету по образованию и науке Администрации Волгоградской области".

Оклады заместителей руководителя структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

32. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), (ставок) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются директором колледжа с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

33. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников колледжа, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются директором в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

34. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

### **IV. Почасовая оплата труда работников колледжа**

35. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются в колледже при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледже, а также участвующих в проведении учебных занятий, в том числе и по оказанию платных дополнительных образовательных услуг (Приложение 1).

### **V. Выплаты компенсационного характера**

36. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются колледжем в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (Приложение 2). Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются не ниже предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

Виды компенсационных выплат в колледже устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат, утверждаемым Минздравсоцразвития России:

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





Министерство образования и науки Волгоградской области  
ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»

Положение об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК»

СМК – 6.2-01

Версия 3 (2012)

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

37. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к окладам (должностным окладам), (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

38. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

39. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

40. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере от 4 до 24 процентов оклада (должностного оклада), (ставки).

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест комиссией учреждения с привлечением аттестующей организации, аккредитованной в области охраны труда, за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах.

41. Работодатель принимает своевременные меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

## **VI. Выплаты стимулирующего характера**

42. В целях поощрения работника учреждения за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (Приложение 3):


- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж работы в учреждениях образования;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент.
- выплаты работникам, достигшим пенсионного возраста при увольнении по его инициативе, в связи с входом на пенсию из внебюджетных источников.

43. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), (ставки) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), (ставку) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), (ставке).

44. Выплаты стимулирующего характера работникам колледжа производятся по решению директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников

	<b>Министерство образования и науки Волгоградской области</b> <b>ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»</b>
	<b>Положение об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК»</b>
	<b>СМК – 6.2-01</b>
	<b>Версия 3 (2012)</b>

колледжа, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников.

45. Размеры и сроки выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

46. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

46.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

- надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- надбавка за классность водителям автомобилей;

46.2. Надбавка за качество устанавливается работнику на определенный срок приказом по колледжу с учетом обоснования, позволяющего оценить результативность и качество работы.

47. Стимулирующая надбавка за стаж работы в учреждениях образования устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в размерах от оклада (должностного оклада), (ставки).

Надбавка к окладу (должностному окладу), (ставке) за стаж работы в учреждениях устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Установление (изменение) размера надбавки производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в колледже, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

Учредитель, в утверждаемом им порядке, устанавливает Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и времени нахождения на военной службе по контракту (по призыву).

48. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

49.1. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности колледжа.



Министерство образования и науки Волгоградской области  
ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»

Положение об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК»

СМК – 6.2-01

Версия 3 (2012)

49.2. Единовременное премирование, как правило, осуществляется за выполнение особо важных заданий или добровольно по собственной инициативе (достижения специальных показателей).

49.3. Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам и так далее.

Премирование работников осуществляется по решению директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда.

Размер премий может устанавливаться в абсолютном значении, в процентном отношении к окладу (должностному окладу), (ставке), в кратном размере среднемесячной (месячной) заработной платы. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

49.4. Работнику колледжа с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов может быть установлен к окладу (должностному окладу), (ставке) персональный повышающий коэффициент. Размер персонального повышающего коэффициента до 2,0 в пределах бюджетных ассигнований и до 7,0 за счет средств от иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда.

49.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника по основной работе работника на определенный период в течение календарного года.

Персональный повышающий коэффициент директору устанавливается по решению учредителя.

Средства на стимулирующую надбавку к окладу (должностному окладу), (ставке) в части установления персонального повышающего коэффициента предусматриваются при наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.


## **VII Оплата труда директора колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера**

50. Заработная плата директора, заместителей директора (главного бухгалтера) состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

51. Должностной оклад директора колледжа устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников колледжа в соответствии с действующим законодательством и не должен превышать пяти размеров средней заработной платы без учета компенсационных выплат.

Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключенным с учредителем.

52. Директору колледжа, заместителям директора (главному бухгалтеру) с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

	<b>Министерство образования и науки Волгоградской области</b> <b>ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»</b>
	<b>Положение об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК»</b>
	<b>СМК – 6.2-01</b>
	<b>Версия 3 (2012)</b>

53. Директору колледжа по результатам деятельности колледжа учредитель, в утверждаемом им порядке, устанавливает выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

54. Заместителям директора колледжа (главному бухгалтеру) устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе премирование предусмотренные настоящим Положением.

55. Должностные оклады заместителей директора (главного бухгалтера) учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

56. Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности колледжа в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы колледжа, установленными учредителем.

Размеры премирования директора, порядок премиальных выплат устанавливаются учредителем.

### **VIII. Штатное расписание колледжа**

57. Штатное расписание утверждается ежегодно на 1 января приказом директора. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора.


58. Колледж самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания и заработную плату работников включая оклады (должностные оклады), (ставки), а также доплаты за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты в пределах средств выделенных на оплату труда.

59. В штатном расписании колледжа указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, другие обязательные доплаты и надбавки, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

60. Форма штатного расписания утверждается нормативным правовым актом Учредителя. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора колледжа.

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

62. Из фонда оплаты труда колледжа работникам может быть предоставлена материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи, и о ее конкретном размере принимается директором колледжа.

	<b>Министерство образования и науки Волгоградской области</b>
	<b>ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»</b>
	<b>Положение об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК»</b>
	<b>СМК – 6.2-01</b>
<b>Версия 3 (2012)</b>	

## Приложение 1

### Почасовая оплата труда

1 Почасовая оплата труда, преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- часов педагогической работы, выполненных педагогическими работниками при работе с заочниками, сверх объема, установленного им при тарификации;
- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы;
- при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;
- приема экзаменов (консультаций).

2 Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

К размеру оплаты труда за один час устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные п. 1.1.1., п.1.1.2.5. настоящего Положения.

К размеру оплаты за один час устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подп. 1), 2) пункта 1.2.1., п.1.3. настоящего Положения.


3. среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления оклада (должностного оклада), (ставки) на 72 часа.

4. оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

5 При обучении рабочих, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, колледжем могут устанавливаться следующие размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:

- для профессора, доктора наук - до 0,15;
- для доцента, кандидата наук - до 0,10;
- для преподавателей, не имеющих ученой степени, - до 0,05.

4 Размер почасовой оплаты труда преподавателям, привлекаемых для оказания платных дополнительных образовательных услуг сверх основных образовательных программ, устанавливается в размере не менее 100 рублей за один академический час с учетом персонального коэффициента до 7.

	<b>Министерство образования и науки Волгоградской области</b>
	<b>ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»</b>
	<b>Положение об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК»</b>
	<b>СМК – 6.2-01</b>
<b>Версия 3 (2012)</b>	

## Приложение 2

### Выплаты компенсационного характера

1. Виды компенсационных выплат в колледже устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат, утвержденным Минздравсоцразвития России:

1.1 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда:

1.1.1 Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (Приложение 2 к приказу Госкомобразования СССР от 20 августа 1990 № 579), и начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах или в таких условиях труда в размере до 12 процентов базового оклада.

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

1.1.2 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

1.1.2.1. Размер выплаты при совмещении профессий (должностей) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

1.1.2.3. Размер выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.1.2.4. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время (Постановление Правительства РФ от 22.07. 2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время").

1.1.2.5. Выплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в следующих размерах к окладу (должностному окладу, ставке):

- педагогическим работникам за работу в колледжах - 15 процентов;

1.1.2.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

1.1.2.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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



Министерство образования и науки Волгоградской области  
ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»

Положение об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК»

СМК – 6.2-01

Версия 3 (2012)

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (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 оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

2. Выплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, производится к окладу (должностному окладу), (ставке) в следующих размерах:

1) за проверку письменных работ:

- преподавателям русскому языку и литературе (в группах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству студентов) - до 20 процентов;

- преподавателям по другим предметам, перечень которых устанавливается приказом директора колледжа на начало каждого учебного года (в группах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству студентов) - до 15 процентов;

2) за классное руководство:

в группах с нормативной наполняемостью (в группах наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству студентов) - до 20 процентов;

3) за заведование (руководство):

- кабинетами, лабораториями - до 15 процентов;

- учебными мастерскими - до 25 процентов;

- производственной практикой - до 30 процентов;

- методическими, цикловыми и предметными комиссиями - до 15 процентов;

4) за обслуживание вычислительной техники, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в том числе антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера:

- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры не менее 5 единиц - до 10 процентов;


- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры от 5 до 10 единиц - до 15 процентов;

- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры от 10 до 15 единиц - до 20 процентов;

- за 15 и более, технически исправных и эксплуатируемых компьютеров - до 30 процентов;

5) за участие в работе экспертных комиссий по аттестации педагогических работников и аккредитации образовательных учреждений - до 100 процентов;

6) за работу в комиссиях по закупке товаров, работ и услуг - до 50 процентов.

	<b>Министерство образования и науки Волгоградской области</b> <b>ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»</b>
	<b>Положение об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК»</b>
	<b>СМК – 6.2-01</b>
	<b>Версия 3 (2012)</b>

Перечень выплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, может быть расширен и устанавливается приказом директора по колледжу, для директора - локальным нормативным актом учредителя.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), (ставкам), определяется директором колледжа в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда. Выплата устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке.

3. Компенсация за книгоиздательскую продукцию составляет 100 руб.00коп.





Министерство образования и науки Волгоградской области  
ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»

Положение об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК»

СМК – 6.2-01

Версия 3 (2012)

Приложение 3

### Выплаты стимулирующего характера

#### 1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут включать в себя:

- надбавку за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- надбавку за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программах;
- надбавку за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- надбавку за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- надбавку за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлен приказом директора колледжа как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), (ставке) по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки может составлять до 100 процентов. Стимулирующая надбавка устанавливается работнику приказом по колледжу при наличии обоснований, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы на срок не более одного рабочего года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

#### 1.2. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

##### 1.3.1 Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

1) Надбавка за квалификационную категорию устанавливается работникам колледжа, замещающим должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов оклада (должностного оклада), (ставки);
- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов оклада (должностного оклада), (ставки);
- при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов оклада (должностного оклада), (ставки).

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

2) Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы - 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы - 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Народный", - до 50 процентов оклада (должностного оклада), (ставки);



<b>Министерство образования и науки Волгоградской области</b> <b>ГБОУ СПО «Волгоградский экономико-технический колледж»</b> <b>Положение об оплате труда ГБОУ СПО «ВЭТК»</b> <b>СМК – 6.2-01</b> <b>Версия 3 (2012)</b>
---

- при наличии почетного звания, название которого начинается со слова "Заслуженный" и других государственных наград, полученных в системе образования Российской Федерации, - до 30 процентов оклада (должностного оклада) (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- награжденным ведомственными наградами:

«Почетный работник среднего профессионального образования» - до 15 процентов оклада (должностного оклада), (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

«Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации»- до 10% оклада (должностного оклада), (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

«Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации»- до 5% оклада (должностного оклада), (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Надбавка работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка работникам, имеющим государственные или ведомственные награды, устанавливается со дня присвоения государственных или ведомственных наград. При наличии у работника двух и более наград надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак), доплата к должностному окладу производится по каждому из оснований.

3) Ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается за фактически отработанное время в качестве водителя в следующих размерах:

при открытой категории "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е") (водитель 2 класса) - 10 процентов оклада (должностного оклада);

при открытой категории "В", "С", "Д" и "Е" (водитель 1 класса) - 25 процентов оклада (должностного оклада).

1.3. Стимулирующая надбавка за стаж работы в учреждениях образования устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, в следующих размерах от оклада (должностного оклада), (ставки):

- при стаже работы от 1 до 5 лет - 5 процентов;

- при стаже работы от 5 до 10 лет - 10 процентов;

- при стаже работы от 10 до 15 лет - 15 процентов;

- свыше 15 лет - 20 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу), (ставке) за стаж работы в учреждениях устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Педагогическим работникам данная надбавка устанавливается с учетом норм учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося.