

ПРИНЯТО
Советом колледжа
протокол № 10
« 31 » марта 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ "МППК
им. В.В.Арнаутова"
_____ Е.В. Белицкая
« 31 » марта 2023г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации работников ГБПОУ
"МППК им. В.В.Арнаутова"
_____ Г.В. Максимова
« 31 » марта 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ "МИХАЙЛОВСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ В.В.АРНАУТОВА",
ПОДВЕДОМСТВЕННОГО КОМИТЕТУ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области"; постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области"; постановлением Администрации Волгоградской области от 09 июня 2018 г. № 260-п "О внесении изменений в постановление Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области"; приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. №54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области"; приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 05.04.2016 г. № 49 "Об утверждении Порядка установления должностных окладов руководителей государственных

образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области"; приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 24.08.2016 № 90 "О внесении изменений в приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 19.04.2016 г. № 54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области"; приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 20.02.2018 № 14 "О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области»; приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.08.2018 № 113 "О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области"; приказами комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 13.04.2020 № 39, от 06.09.2021 № 99 "О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 г. № 54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области"; приказом от 04.05.2022 г. № 41 комитета образования и науки Волгоградской области «О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области"; постановлением Администрации Волгоградской области «Об индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Волгоградской области» от 22.12.2022 № 820-п, приказом комитета образования, науки и молодёжной политики Волгоградской области № 976 от 26.12.2022 г.; приказом от 24.01.2023 г. № 9 комитета образования и науки Волгоградской области «О внесении изменений в приказ комитета образования и науки Волгоградской области от 19 апреля 2016 года № 54 "Об утверждении Положения об оплате труда

работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области"; приказом от 09.01.2019 г. № 2 "Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре обработки информации в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Волгоградской области" (в ред. приказов комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской обл. от 08.07.2019 №84, от 15.06.2020 № 73, от 15.03.2021 г. № 38).

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Михайловский профессионально-педагогический колледж имени В.В.Арнаутова", подведомственного комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области (далее именуется - колледж), и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников колледжа;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается коллективным договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения профкома, и включает размеры окладов (должностных окладов), а так же выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников колледжа включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером

не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам колледжа устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденного комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области (далее- учредитель).

1.6. Оплата труда работников колледжа, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. Индексация заработной платы работников колледжа осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области.

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

1.8. Условия оплаты труда работников колледжа, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ КОЛЛЕДЖА

2.1. Размеры должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников колледжа устанавливаются в соответствии с **Приложением 1** к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления

полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество рабочих месяцев в году).

Для преподавателей колледжа ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) (ставок) работников колледжа устанавливаются директором колледжа с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы не могут быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" и не могут превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной квалификационной группе), проведенной после его установления.

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

2.5. Особенности условий оплаты труда преподавателей колледжа:

2.5.1. Заработная плата устанавливается преподавателям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.5.2. Тарификация преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем.

2.5.3. За время работы в период зимних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, 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 (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

2.5.4. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

2.5.5. 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.

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

2.5.6. 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.

2.5.7. 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 1 к настоящему Положению.

2.5.8. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

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

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.

2.5.9. 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.

Если в колледже учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также 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 подпунктом 2.5.8. настоящего Положения.

2.6. 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.

2.6.1. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

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

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

Учебная нагрузка распределяется директором колледжа, заместителем директора по учебно-методической работе с учетом мнения профкома. Директор несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

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 устанавливается.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей колледжа не может превышать 1440 часов (36 часов в неделю).

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

2.6.3. Предельный объем учебной (преподавательской) работы, который может выполняться в колледже:

директором колледжа, - определяется учредителем;

другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - определяется директором колледжа.

Учебная (преподавательская) работа директора колледжа по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

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

2.6.4. 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.

2.6.5. 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.

2.6.6. Преподавателям колледжа, у которых по независящим 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.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.7.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников колледжа применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледже;

при оплате преподавателей колледжа за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

приёма экзаменов (консультаций).

2.7.2. 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.

2.7.3. Работники из числа преподавательского состава, состоящие в штате колледжа, помимо работы в должностях преподавательского состава по совместительству, могут выполнять дополнительную преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

2.7.4. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов контрольных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным абзацем третьим подпункта 2.1. настоящего Положения.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется колледжем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в следующих размерах:

работникам колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 – 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 – 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 – 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 – 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 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.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников организации.

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

1) за проверку письменных работ:

преподавателям по русскому языку, литературе и математике (в группах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству обучающихся) - 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

преподавателям по иностранному языку, технической механике, конструированию, биологии, химии, физике (в группах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

2) за классное руководство:

в группах с нормативной наполняемостью (в группах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся) - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки.

3) педагогическим работникам (по основной должности) за заведование (руководство):

кабинетами, лабораториями - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

учебными мастерскими - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;
музеем - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;
методическими, цикловыми и предметными комиссиями - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки.

3.6.2. С 1 сентября 2021 года педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в учебных группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей за счет средств резервного фонда Правительства Российской Федерации.

3.6.3 Педагогическим работникам за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в форме единого государственного экзамена, основного государственного экзамена, государственного выпускного экзамена: сопровождение обучающихся ГБПОУ "МППК им. В. В. Арнаутова" в пункты проведения экзаменов (далее именуются ППЭ) на основании ведомости учета фактически выполняемого объема работ предоставленной руководителем ППЭ, выплачивается компенсационная выплата в размере, исчисляемом путем деления оклада (должностного оклада, ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час. Сотрудники в рабочее время освобождаются от основной работы с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы в полном объеме на время исполнения ими обязанностей по подготовке и проведению ГИА.

3.7. Порядок снятия выплат компенсационного характера.

3.7.1. Снятие выплат компенсационного характера определяются следующими причинами:

- окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты компенсационного характера;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты компенсационного характера;
- при невыполнении работниками работ, за которые установлены выплаты компенсационного характера более одного месяца.

3.7.2. Выплаты компенсационного характера прекращаются по окончании их срока действия.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях поощрения работника колледжа за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;

3) надбавка за общий трудовой стаж;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается директором колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам колледжа:

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных

площадок, применение в работе науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по колледжу с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты, на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается работником колледжа следующим образом:

решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника колледжа;

при определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника колледжа, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по колледжу по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузке в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 20 процентов;

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов.

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

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность в следующих размерах:

водителям автомобилей 1-го класса – 15 процентов;

водителям автомобилей 2-го класса – 5 процентов.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("B", "C", "D", "E").

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "B", "C", "E" или "D".

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями ("B", "C", "D", и "E").

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова «Народный», - 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки, «Заслуженный» - 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

Выплата 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.

4.6. Размер выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливается настоящим Положением. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах в 4.4 и 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 3 процента;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет – 5 процентов;
- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 8 процентов;
- свыше 15 лет – 10 процентов.

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

Общий трудовой стаж работы исчисляется на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности.

Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатное расписание и тарификационный список педагогических работников колледжа по состоянию на начало учебного года.

4.7.1. Выплата стимулирующего характера работникам библиотеки колледжа за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных Законом Волгоградской области 13 мая 2008 г. № 1686-ОД "О библиотечном деле в Волгоградской области".

4.8. Премияльные выплаты:

4.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер премии по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.8.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются колледжем по согласованию с учредителем.

4.10. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.11. Порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяется локальным нормативным актом колледжа и (или) коллективным договором.

4.12. Порядок снятия выплат стимулирующего характера.

Снятие выплат стимулирующего характера определяются следующей причиной:

- наличием дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по колледжу) на период его действия.

4.13. Выплаты стимулирующего характера прекращаются по окончании их срока действия.

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

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность)) для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА КОЛЛЕДЖА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

5.2. Условия оплаты труда директора колледжа устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера) определяется:

при штатной численности менее 2500 единиц – в кратности 5;

при штатной численности от 2500 единиц и более – в кратности 8.

5.4. Должностной оклад директора колледжа устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости колледжа, участия в целевых программах. Порядок и условия установления должностного оклада директора определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным курирующим деятельность учредителя заместителем губернатора Волгоградской области.

Размер должностного оклада директора колледжа не должен превышать предельных размеров должностного оклада руководителя органа исполнительной власти Волгоградской области, по состоянию на 30.08.2017. Предельный размер должностного оклада директора колледжа, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников колледжа (в том числе директора колледжа), проведенной после его установления.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера колледжа устанавливаются исходя из штатной численности работников колледжа:

При штатной численности работников колледжа менее 60 единиц – на 20 процентов ниже должностного оклада директора колледжа; от 60 и более – на 15 процентов ниже должностного оклада директора колледжа.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором колледжа.

При установлении должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.6. С учетом условий труда директору колледжа, заместителям директора, главному бухгалтеру колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера директору колледжа устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором колледжа в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Директору колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру колледжа могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за общий трудовой стаж;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера директору колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру колледжа (за исключением надбавки за общий трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно- управленческая (финансовая) работа;
- организация приносящей доход деятельности в колледже.

5.8. Надбавка за общий трудовой стаж директору колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру колледжа устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

5.9. Директору колледжа, его заместителям, главному бухгалтеру колледжа может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера колледжа не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя организации на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей директора и главного бухгалтера колледжа и его размерах принимается директором колледжа на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера колледжа не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

5.9.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера:

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы директора, его заместителей и главного бухгалтера	Критерии оценки эффективности работы директора, его заместителей и главного бухгалтера
1	2	3
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, выполнение государственного задания, заработная плата отдельных категорий работников, определенных Указами Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».
2.	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; уровень занятости выпускников, риск нетрудоустройства выпускников, создание системы содействия занятости выпускников.
3	Итоги независимой оценки качества образования	Рейтинг по результатам независимой оценки качества образования.
4.	Организация приносящей доход деятельности в организации	Сумма дохода, полученная организацией от оказания платных услуг. Размер предельной доли средств, полученных организацией от оказания платных услуг, направленная на выплату персонального повышающего коэффициента руководителю установлены в приложении 4 к настоящему положению.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей руководителя организации и главного бухгалтера не может превышать размера, установленного в отношении руководителя организации.

5.9.2. Персональный повышающий коэффициент по показателю «организация приносящей доход деятельности в колледже» выплачивается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.10. Директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру колледжа в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премирование директора колледжа производится по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности колледжа и её директора, оценки качества работы колледжа, установленных учредителем.

Общий размер премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Общий размер премии по итогам работы за счет средств полученных от приносящей доход деятельности может быть увеличен по решению учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области и заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением). Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

Установленные размеры премий по итогам работы (месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

К премированию не представляются руководители организаций, его заместители, главный бухгалтер, имеющие неснятые дисциплинарные взыскания.

5.11. При прекращении трудового договора с директором колледжа, его заместителями и главным бухгалтером колледжа по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статья 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. В случае, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы колледжа) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) 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.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда директору колледжа предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает председатель комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области на основании письменного заявления директора колледжа.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов директора колледжа в расчете на год.

6.3. Работникам колледжа может предоставляться материальная помощь. Материальная помощь сотруднику может выплачиваться при выходе на пенсию при достижении пенсионного возраста, в связи с отпуском, смертью близких родственников, длительной болезнью, компенсацией урона в результате чрезвычайных обстоятельств и т.д.

Размер материальной помощи работникам колледжа не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику колледжа и её конкретных размерах принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам колледжа не реже двух раз в месяц, 18 числа текущего месяца и 3 числа последующего месяца за отработанное время путем перечисления заработной платы на счет банковской карты работников.

6.5. Настоящее Положение вступает в силу со дня его утверждения.

6.6. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Михайловский профессионально-педагогический колледж имени В.В.Арнаутова", подведомственного комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 29 ноября 2019 г. со всеми приложениями, изменениями и дополнениями к нему.

Исполнитель:

Ведущий инспектор по кадрам

Т.В. Ребрикова

Согласовано:

Главный бухгалтер

Н.В. Учакина

Юрисконсульт

Н. С. Бушмина

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ "МППК им.
В.В.Арнаутова", подведомственного
комитету образования, науки и
молодежной политики Волгоградской
области
от «31» марта 2023 г.

**РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), (СТАВОК)
ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
РАБОТНИКОВ ГБПОУ "МППК ИМ. В.В.АРНАУТОВА",
ПОДВЕДОМСТВЕННОГО КОМИТЕТУ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3

- | | | |
|------|---|-------|
| 1. | Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования") | |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":
секретарь учебной части | 13275 |
| 1.2. | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"

2 квалификационный уровень:
диспетчер образовательного учреждения | 15687 |
| 1.3. | Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"

1 квалификационный уровень:
инструктор по труду | 12190 |
| | 2 квалификационный уровень:
педагог дополнительного образования,
социальный педагог, педагог-организатор | 13517 |
| | 3 квалификационный уровень:
воспитатель, методист, педагог-психолог,
мастер производственного обучения | 13758 |
| | 4 квалификационный уровень:
преподаватель (кроме должностей преподавателей,
отнесенных к профессорско-преподавательскому | |

- составу),
преподаватель-организатор основ
безопасности жизнедеятельности, руководитель
физического воспитания 13878
- 1.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности
руководителей структурных подразделений"
- 1 квалификационный уровень:** 19308
заведующий (начальник) структурным
подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом,
отделением, сектором, учебно-консультационным
пунктом, учебной (учебно-производственной)
мастерской и другими структурными подразделениями,
реализующими общеобразовательную программу
и образовательную программу дополнительного
образования детей (кроме должностей руководителей
структурных подразделений, отнесенных
к 2 квалификационному уровню)
- 2 квалификационный уровень:** 22324
заведующий (начальник) обособленным структурным
подразделением, реализующим общеобразовательную
программу и образовательную программу
дополнительного образования детей, начальник
(заведующий, директор, руководитель, управляющий):
кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора,
учебно-консультационного пункта, учебной
(учебно-производственной) мастерской, учебного
хозяйства и других структурных подразделений
образовательного учреждения среднего профессионального
образования: заведующий практикой, заведующий учебной
частью, начальник отдела по научно-методической работе,
заведующий мастерской.
2. **Профессиональные квалификационные группы должностей
медицинских и фармацевтических работников
(в соответствии с приказом Министерства
здравоохранения и социального развития Российской
Федерации от 6 августа 2007 г. N 526 "Об утверждении
профессиональных квалификационных групп должностей
медицинских и фармацевтических работников")**
- 2.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности
среднего медицинского и фармацевтического персонала"
- 4 квалификационный уровень:** 16400
Фельдшер
3. **Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих (в соответствии с приказом
Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н
"Об утверждении профессиональных квалификационных
групп общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих")**
- 3.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности
руководителей, специалистов и служащих первого
уровня":
- 1 квалификационный уровень:** 11466

секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, архивариус, кассир, дежурный (по общежитию и др.), паспортист, комендант, делопроизводитель

	2 квалификационный уровень :	12672
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень :	15687
	инспектор по кадрам, лаборант, техники всех специальностей без категории, секретарь руководителя	
	2 квалификационный уровень :	16292
	заведующие: хозяйством, техники всех специальностей 2-й категории	
	3 квалификационный уровень :	16895
	заведующий общежитием	
	4 квалификационный уровень :	18101
	механик, заведующий гаражом, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень :	14361
	без категории: бухгалтер, бухгалтер-кассир, инженер всех специальностей, инженер-энергетик, специалист в сфере закупок, специалист в области охраны труда, специалист по кадрам, программист, библиотекарь, библиограф, экономист, юрисконсульт, документовед	
	2 квалификационный уровень :	14421
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
	3 квалификационный уровень :	14481
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень :	21721
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	5 квалификационный уровень :	22567
	заместитель главного бухгалтера	
3.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого	

уровня":

1 квалификационный уровень:

22687

начальники отделов: кадров, инженерно – технического, комплексной безопасности, административно-хозяйственного обеспечения

**4. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии
с приказом Министерства здравоохранения и
социального развития Российской Федерации от 29 мая
2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных
квалификационных групп общеотраслевых профессий
рабочих")**

**4.1. Профессиональная квалификационная группа "Профессии
рабочих первого уровня":**

1 квалификационный уровень:

10258

наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, курьер сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, оператор копировальных и множительных машин, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (без квалификационного разряда)

**4.2. Профессиональная квалификационная группа "Профессии
рабочих второго уровня"**

1 квалификационный уровень:

14481

наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, штукатур

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников ГБПОУ "МППК им. В.В.Арнаутова", подведомственного комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области
от «31» марта 2023 г.

**РАЗМЕРЫ
ПРЕДЕЛЬНОЙ ДОЛИ СРЕДСТВ ПОЛУЧЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОТ
ОКАЗАНИЯ ПЛАТНЫХ УСЛУГ НАПРАВЛЕННЫХ НА ВЫПЛАТУ
ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА РУКОВОДИТЕЛЮ
ОРГАНИЗАЦИИ В МЕСЯЦ**

№ п/п	Размер дохода за год, предшествующий установлению персонального повышающего коэффициента (рублей):	Предельная доля средств, полученных организацией от оказания платных услуг, направленная на выплату персонального повышающего коэффициента руководителю организации в месяц, в процентах
1	2	3
	от 100 000 до 500 000	0,05
	от 500 001 до 1 000 000	0,1
	от 1 000 001 до 2 000 001	0,15
	от 2 000 001 до 4 000 001	0,2
	от 4 000 001 до 6 000 001	0,25
	от 6 000 001 до 8 000 001	0,3
	от 8 000 001 до 10 000 001	0,35
	от 10 000 001 до 15 000 001	0,4
	от 15 000 001 до 20 000 001	0,45
	от 20 000 001 до 30 000 001	0,5
	свыше 30 000 001	0,55».