



УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГПО БУ «РКНП и Т»
Г.Х.Ахмедханова

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

г.Дербент

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда работников (далее – Положение) государственного профессионального образовательного бюджетного учреждения «Республиканский колледж народных промыслов и туризма» (далее – колледж), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

1.2. Целями введения настоящего Положения являются:

1.2.1. Установление гарантированной оплаты труда работникам колледжа;

1.2.2. Обеспечение выплат заработной платы и иных предусмотренных законодательством выплат работникам колледжа в соответствии с действующей системой оплаты труда.

1.3. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении:

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

- окладная система оплаты труда (далее - ОСОТ) - совокупность окладов, надбавок к ним и доплат, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда в соответствии с базовым коэффициентом и коэффициентами надбавок и доплат;

- базовая единица - размер базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников государственных учреждений, финансируемых за счет республиканского бюджета, устанавливается законом РД о бюджете РД на очередной финансовый год и подлежит ежегодной индексации на величину не менее уровня инфляции (потребительских цен);

- базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования и применяемая для определения базового оклада;

- базовый оклад - размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовый коэффициент;

- повышающий коэффициент - относительная величина, определяющая размер повышения базового оклада;

- должностной оклад (тарифная ставка) - гарантированный минимум оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов, относящегося к конкретной профессионально-квалификационной группе, при соблюдении установленной трудовым законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени, при выполнении работы с определенными условиями труда;

- фонд оплаты труда (далее - ФОТ) - фонд, складывающийся из фонда должностных окладов, фонда ставок рабочих и фонда надбавок и доплат;

- фонд должностных окладов (далее - ФДО) - сумма денежных средств, направляемых на оплату труда работников, включающая систему окладов с учетом повышающих коэффициентов;

- фонд надбавок и доплат (далее - ФНД) - сумма денежных средств, направляемых на оплату видов работ, в том числе не входящих в должностные обязанности работника, выплаты стимулирующего характера, за высокое качество работы, интенсивность и пр., носящие как регулярный, так и разовый характер;

- доплаты - дополнительные выплаты к окладам, носящие компенсационный характер

за дополнительные трудозатраты работника, которые связаны с условиями труда, характером отдельных видов и качеством труда;

- надбавки - дополнительные выплаты к окладам, носящие стимулирующий характер; могут носить постоянный или временный характер;

- премия – единовременная выплата за усиленное и качественное выполнение работы за определенный промежуток времени согласно утвержденным критериям;

- материальная помощь – единовременное денежное пособие работникам в связи со сложным финансовым положением, состоянием здоровья или иными социально-экономическими причинами.

2. Порядок оплаты труда работников колледжа.

2.1. Заработной платой работника является вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Авансом является сумма заработной платы работника за первую половину отработанного месяца.

2.2. Оплата труда работника устанавливается в соответствии со штатным расписанием колледжа и указывается в трудовом договоре между колледжем в лице директора и работником, исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности колледжа и работника. Штатное расписание колледжа утверждается директором колледжа и включает в себя все должности руководителей, преподавателей, специалистов, служащих и рабочих колледжа.

Коэффициент квалификации работника представляет собой сумму коэффициентов (за категорию, за ученую степень, за почетное звание). Категория определяется на основании аттестации педагогических и руководящих работников, проводимой в соответствии с приказом Министерства образования Российской Федерации от 24.03.2010 № 209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», ученая степень и почетное звание определяется на основании дипломов (доктора, кандидата наук) и на основании удостоверений о присвоении почетных званий СССР и РФ (народный, заслуженный). Размер коэффициента устанавливается до 20% от должностного оклада.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) для преподавателей колледжа составляет 720 часов в год.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей колледжа, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ, в соответствии с заключенным трудовым договором.

Работники, состоящие в штате колледжа, могут выполнять педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не является совместительством и не требует заключения трудового договора и оформляется приказом директора колледжа.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (тарифным ставкам) и осуществляются в соответствии со ст.ст. 146-154, 222 Трудового кодекса РФ.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам колледжа устанавливаются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору или приказом директора колледжа, в абсолютных размерах (процентах), которые не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В колледже устанавливаются выплаты компенсационного характера **за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных** (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- доплата за работу в ночное время.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

4.1. Материальное стимулирование устанавливается в целях создания условий для повышения активности и инициативы работников, уровня трудовой и исполнительской дисциплины, творческого отношения к труду и социальной защищенности работников колледжа, отражает принципы справедливости, дифференцированность подхода, оценки труда по конечному результату.

4.2. Для материального поощрения работников колледжа за успехи в трудовой деятельности, повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров в колледже, решение задач социальной защищенности работников в колледже устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

- выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премия за образцовое выполнение государственного задания;

- премиальные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за полугодие;
- премия по итогам работы за учебный год;
- премия по итогам работы за финансовый год.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам колледжа осуществляются на основании показателей, утвержденных приказом директора колледжа.

4.4. Размер общего фонда выплат стимулирующего и компенсационного характера (надбавок и доплат) устанавливается в размере не более 10% от фонда оплаты труда колледжа.

4.5. Премирование работников колледжа, финансируемых за счет средств республиканского бюджета, осуществляется в пределах средств, направленных на оплату труда.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера (надбавок и доплат).

5.1. Доплаты к должностным окладам (тарифным ставкам) устанавливаются работникам колледжа, не входящую в круг основных обязанностей, установленных должностной инструкцией, в пределах фонда оплаты труда колледжа. При этом доплаты устанавливаются при условии качественного выполнения основных обязанностей в соответствии с должностными инструкциями.

5.2. Доплаты и надбавки работникам могут устанавливаться на определенный период (разовая, месяц, квартал, год, учебный год) с учетом выделенных средств республиканского бюджета и финансовых возможностей колледжа.

5.3. Доплаты и надбавки устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке) или в твердой сумме.

5.4. Решение об установлении доплат и надбавок оформляется приказом директора колледжа. Работник знакомится с приказом об установлении доплат и надбавок под роспись.

5.5. Перечень доплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

Категории работников	Виды доплат	На период
1. Преподаватели	За руководство цикловыми комиссиями: <ul style="list-style-type: none">- за высокие показатели в реализации требований к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по профессиям СПО преподавателями соответствующего цикла учебных дисциплин;- за выполнение в полном объеме обязанностей председателя, определенных «Положением о цикловой комиссии колледжа»;- за организацию учебной деятельности преподавателей и обучающихся;- за эффективную деятельность по разработке и обеспечению учебного процесса программно-методической документацией;- за высокую организацию работы в цикловых комиссиях	На учебный год с включением в тарификацию с учетом состава предметно-цикловой комиссии и количеством обучающихся выпускного курса.
2. Преподаватели	За заведование учебными кабинетами: <ul style="list-style-type: none">- наличие в учебном кабинете соответствующей нормативной и учебно-методической документации;	На учебный год с включением в тарификацию с учетом ежемесячного выполнения показателей.

	<ul style="list-style-type: none"> - подбор разнообразных, отвечающих современным требованиям, средств обучения; - наличие средств контроля на бумажном носителе, компьютерные программы; - перечень тем выпускных квалификационных работ и рекомендации по их выполнению; - подбор материалов для проведения внеклассных мероприятий; - систематизация всех материалов; - сохранность оборудования, соблюдение правил санитарно-гигиенического режима, техники безопасности; - планирование работы кабинета на учебный год 	
3. Преподаватели	<p>За классное руководство:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проводит систематическую работу по организации коллектива группы; - формирует актив; - обеспечивает высокий процент посещаемости обучающимися учебных занятий и учебной практики; совместно с активом своевременно и четко осуществляет ежемесячный учет посещаемости группы; - поддерживает связь с преподавателями, работающими в группе, посещает уроки, присутствует на экзаменах; - отчитывается по итогам полугодия; - способствует расширению культурного уровня студентов и их профессиональной направленности; - поддерживает постоянную связь с родителями, проводит родительские собрания; - организует тематические классные часы. 	На учебный год с включением в тарификацию с учетом ежемесячного выполнения показателей
4. Преподаватели	<p>За проверку письменных работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - русский язык и литература – 12% от установленной педагогической нагрузки; - русский язык и культура речи – 12% от установленной педагогической нагрузки; - математика – 10% от 	На учебный год с включением в тарификацию устанавливаются перечень предметов и размер доплаты в процентах.

	установленной педагогической нагрузки; - физика – 6 % от установленной педагогической нагрузки; - химия – 6% от установленной педагогической нагрузки.	
5. Сотрудники колледжа	При совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором.	Разовая доплата по мере производственной необходимости устанавливается приказом директора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

5.6. Доплаты за дополнительный объем работы могут быть увеличены или уменьшены в соответствии с приказом директора колледжа.

5.7. Приказом директора с работника могут быть сняты ранее установленного срока доплаты и надбавки в случае:

- прекращения выполнения дополнительных обязанностей в силу объективных причин (перехода на другую работу, болезни, препятствующей выполнению работы и т.п.);
- прекращения выполнения дополнительных обязанностей вследствие нарушения трудовой и исполнительской дисциплины работника, подтвержденного в установленном законодательством порядке;
- окончания срока действия доплат и надбавок;
- отказа работника от выполнения дополнительной работы, за которую были установлены доплаты и надбавки;
- снижения качества работы по основной должности.

6. Порядок премирования.

6.1. Премии работникам колледжа выплачиваются в соответствии с приказом директора колледжа по представлению заместителей директора колледжа (руководителей структурных подразделений).

6.2. Основными условиями премирования являются:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, учебных планов и программ;
- неукоснительное соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка колледжа, в том числе четкое и своевременное исполнение решений распорядительных документов, приказов и поручений директора;
- отсутствие обоснованных жалоб и замечаний обучающихся и их родителей, администрации колледжа, внешних инстанций.

6.3. При наличии у работника не снятых дисциплинарных взысканий премии не выплачиваются.

7. Порядок выплаты материальной помощи.

7.1. Материальная помощь работникам колледжа выплачивается на основании личного заявления работника.

7.2. Материальная помощь работникам колледжа оказывается в следующих случаях:

- при несчастных случаях в быту (пожар, кража имущества);
- смерть близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере до 10000 руб.

7.3. В пределах финансовых возможностей колледжа работники добросовестно исполняющим должностные обязанности могут быть премированы к юбилейным датам в размере не более должностного оклада (тарифной ставки) на основании приказа директора колледжа.

8. Порядок выплаты заработной платы.

8.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц - 10-го (окончательный расчет) и 25-го (аванс) числа каждого месяца. Размер аванса устанавливается с учетом фактически отработанного времени (фактически выполненную работу) и минимальный размер аванса должен быть не ниже 40-50% должностного оклада (тарифной ставки) работника за отработанное время. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выплачивается в день, предшествующих выходному или праздничному дню. Денежные средства выплачиваются работнику в кассе колледжа.

8.2. Десятого числа каждого месяца (в день выплаты заработной платы) каждому работнику выдается расчетный лист, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, доплатах и других выплатах, о размерах и основаниях произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

8.3. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

8.4. Листок нетрудоспособности, сданный работником в отдел кадров 25-го числа, после начисления заработной платы, оплачивается в день выдачи следующей заработной платы.

8.5. Премии по результатам работы, доплаты, надбавки и материальная помощь выплачиваются вместе с заработной платой.

8.6. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, указанный в приказе об увольнении.

9. Заключительные положения.

9.1. Настоящее Положение размещается на официальном портале колледжа и вывешиваются в колледже в специально отведенном общедоступном месте.

9.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение, а также его новая редакция принимаются решением Совета колледжа.