

КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Дубовский педагогический колледж»
(ГБПОУ «Дубовский педагогический колледж»)

ПРИНЯТО НА
СОВЕТЕ КОЛЛЕДЖА
« 31 » августа 2021 г.
Протокол № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор колледжа
О.А. Бочкарева
М.П. ДОКУМЕНТОВ
приказ № _____
от « » _____ 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДУБОВСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Г.В. Ведерникова
« » _____ 2021 г.



г. Дубовка
2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 года № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», приказом комитета образования от 19.04.2016г. № 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 года № 113 «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», и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников колледжа и включает в себя:

- 1) основные условия оплаты труда работников колледжа;
- 2) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 3) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- 4) условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера;
- 5) другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации колледжа или иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также 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, утвержденным 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 и 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 должностных окладов (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно **приложению 2** к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда педагогических работников колледжа определяется в следующем порядке: ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе, установленной в соответствии с **приложениями 1 и 2** к настоящему Положению, делится на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

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

- а) размеров окладов (ставок), установленных Учредителем;
- б) требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объёма выполняемой работы.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы, (за исключением директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера), не может 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 может 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 колледжа (в том числе

указанной профессиональной квалификационной группы), 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 педагогических работников колледжа:

2.5.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателей за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

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

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

2.5.4. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.5.5. В учебную нагрузку преподавателей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов.

На рецензирование контрольных работ студентов заочного обучения по общеобразовательным, гуманитарным, социально-экономическим, математическим и естественнонаучным дисциплинам тарифицируется по 0,5 часа; по профессиональному циклу – 0,75 часа на одного обучающегося.

Консультации по всем дисциплинам, изучаемым в учебном году, тарифицируются из расчета 4 часа в год на каждого студента.

2.5.6. 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, в том числе занятий в кружках, 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.

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

2.5.8. 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.

2.5.9. 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. Зарплата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.5.10. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии и приложением 1 к настоящему Положению.

2.5.11. 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, за которую производится оплата в порядке, установленном для преподавателей.

2.5.12. В колледже 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.

2.5.13. Учебная нагрузка распределяется директором колледжа с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который 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 обучающихся (студентов) 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, т.е. 36 недельных часов.

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

- директором колледжа – определяется Учредителем;
- другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей директора) – 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, осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых колледж является местом основной работы, обеспечены учебной (преподавательской) работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.5.15. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 –х 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.

2.5.16. 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 новый учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная

плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

2.5.17. 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.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда:

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

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

б) 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;

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

2.6.2. 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 недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

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

2.7. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий:

2.7.1. За педагогическими и другими работниками колледжа, при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным

отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с директором колледжа или органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющими управление в сфере образования), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не применяется.

2.7.2. Для работы в лагерях с дневным пребыванием детей, создаваемых органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющими управление в сфере образования, и образовательными организациями для учащихся той же местности, педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы) с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации.

2.7.3. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.7.4. Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей – при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

2.7.5. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники колледжа в период их отпуска, студенты. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

2.7.6. При создании на базе колледжа временных экскурсионно-туристских баз, оздоровительных лагерей для детей из других регионов и привлечении к работе на

этих базах и в лагерях работников колледжа (в том числе директора, его заместителей, преподавателей и других), плата их труда осуществляется за счет средств данных туристических баз и лагерей. При этом указанные работники в этот период от основной работы в колледже не освобождаются и привлекаются администрацией колледжа к работе в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы).

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:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного 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 условиях, 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 установленного 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. – до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.3. – до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- подкласс 3.4. – до 10 процентов (включительно) 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.

Директор принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты 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, 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 временного 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 колледжа которому производится доплата, за счет 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 от 20 до 40 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 колледжа.

3.7. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в размерах установленных согласно приложению 3 к настоящему Положению.

3.8. Конкретный перечень работников, которым могут устанавливаться выплаты к окладу (должностному окладу) (ставке) и конкретный размер выплат определяются директором колледжа по согласованию с Советом колледжа и (или) профкомом.

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, за выслугу лет – от 3% до 10%.

4) премиальные выплаты:

- а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) – от **25% до 300%**;
- б) премия за выполнение особо важных и срочных работ – до **200%**;
- в) единовременная премия – до **100%**.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах 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 и надбавок 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 – до 100%:

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

б) 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;

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с Положением о критериях оценки деятельности работников колледжа.

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 работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке – до 100%.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника, 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 – до 50% устанавливается работнику на определенный срок приказом по колледжу по решению директора:

- а) за профессионализм и оперативность в решении вопросов;
- б) за отсутствие претензий к результатам выполнения работ;
- в) 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 – **10 процентов;**
- при наличии первой квалификационной категории – **5 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 – до 15 процентов;**
- водителям автомобилей **2-го класса – до 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 («В», «С», «Д», «Е»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса», устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «Е») или «Д».

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет и водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «Д» и «Е».

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания – до 50% устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

а) 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 руб.** по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

б) 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 руб.** по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

в) при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова «Народный» **до 50 процентов оклада** (должностного оклада), ставки, «Заслуженный» - **до 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 кандидат 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. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников ГБПОУ «Дубовский педагогический колледж»

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4., 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается работнику в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 3 процента;

- при стаже работы от 5 до 10 лет – 5 процентов;
- при стаже работы от 10 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 колледже, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

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

Размеры выплат стимулирующего характера вносятся в штатное расписание и тарификационные списки педагогических работников колледжа по состоянию до начала учебного года.

4.7.1. Выплата стимулирующего характера работникам библиотеки колледжа за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах определенных Законом Волгоградской области от 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).**

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки, премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки, премии за год – 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

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 одновременно 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. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам колледжа ежегодно на период с 01 сентября по 31 декабря и с 01 января по 31 августа либо ежемесячно на основании решения экспертной комиссии по оцениванию эффективности деятельности работников колледжа и с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Основания для пересмотра и (или) отмены установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются коллективным договором и данным Положением.

Стимулирующие выплаты могут быть отменены или изменены в размерах по решению экспертной комиссии, до истечения срока их действия:

- за нарушение Устава колледжа и Правил внутреннего трудового распорядка,
- нарушение должностной инструкции,
- правил техники безопасности,
- правил пожарной безопасности, охраны труда;
- неисполнение приказов и распоряжений директора колледжа;
- замечания со стороны надзорных органов;
- нарушения исполнительской дисциплины.

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

4.11. 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.

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

Выплаты стимулирующего характера, (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность), повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности), 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, 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, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, 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 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 директору определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным курирующим деятельность Учредителя заместителем губернатора Волгоградской области.

Размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя организации, равный 95 процентам ежемесячного оклада руководителя органа исполнительной власти Волгоградской области, по состоянию на 30 августа 2017 года. Предельный размер должностного оклада директора, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации (в том числе руководителей организации), 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;

- от 60 и более – на 15 процентов ниже должностного оклада директора колледжа.

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

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

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

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

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

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

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

Выплаты стимулирующего характера директору, его заместителям, главному бухгалтеру организации (за исключением надбавки за общий трудовой стаж, за выслугу лет) 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 организации.

5.8. Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет директору, 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, его заместителям, главному бухгалтеру может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу директора, его заместителей и главного бухгалтера колледжа не образует новый должностной 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 директора колледжа на срок до одного года.

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

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

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

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера	Критерии оценки эффективности работы директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3	4
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы	До 1,95
2.	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,05

5. Организация	Размер дохода за год	
приносящей доход деятельности в организации	предшествующий установлению персонального повышающего	
	коэффициента (рублей):	
	от 100 000 до 500 000	0,05
	от 500 001 до 1 000 000	0,1
	от 1 000 001 до 2 000 000	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

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

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

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

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов должностного оклада, за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год – 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер премий 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 (за 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, заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность Учредителя.

5.11. При прекращении трудового договора с директором колледжа, его заместителями и главным бухгалтером 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 или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

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

- а) причитающаяся работнику заработная плата;
- б) средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника колледжа в служебную командировку, направления работника 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;
- в) возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- г) денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- д) средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации)

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, 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 ее 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 в расчете на год.

6.3. Работникам организации при наличии экономии средств фонда оплаты труда предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых настоящим Положением.

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

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

Настоящее Положение об оплате труда работников ГБПОУ «Дубовский педагогический колледж» вступает в силу с 01.09.2019 года.

Приложения № 1, № 2, № 3, № 4, № 5 являются неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников ГБПОУ «Дубовский педагогический колледж».

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ «Дубовский педагогический
колледж»

РАЗМЕРЫ

должностных окладов (ставок)

по профессиональным квалификационным группам работников
государственных образовательных организаций и иных государственных
учреждений, подведомственных комитету образования и науки
Волгоградской области

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер 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. № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня »: секретарь учебной части, помощник воспитателя, вожатый.	10 207
1.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня » 1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	10 314
	2 квалификационный уровень: старший дежурный по режиму, диспетчер образовательной организации	10 422
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	

	1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	10 852
	2 квалификационный уровень: инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	10 905
	3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог – психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	10 959
	4 квалификационный уровень: преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности и жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	11 012
1.4.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»	
	1 квалификационный уровень: 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)	17 189

	<p>2 квалификационный уровень:</p> <p>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 образовательной организации (подразделения), начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательной организации (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования</p>	18 263
	<p>3 квалификационный уровень:</p> <p>начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования</p>	19 338
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. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»)	
2.1	Профессиональная квалификационная группа «Должности медицинских и фармацевтических работников первого уровня»	
	<p>1 квалификационный уровень:</p> <p>младшая медицинская сестра, санитарка</p>	9500
	Профессиональная квалификационная группа	

2.2	«Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала»	
	1 квалификационный уровень:	
	- инструктор по лечебной физкультуре	10 925
	2 квалификационный уровень:	11 500
	- медицинская сестра диетическая	
	3 квалификационный уровень:	12 075
	- медицинская сестра	
	4 квалификационный уровень:	12650
	- фельдшер	
	5 квалификационный уровень:	13225
	- старшая медицинская сестра	
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. № 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: агент, экспедитор, делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, агент по снабжению, архивариус, кассир, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, по общежитию и др.) дежурный бюро пропусков, паспортист, комендант.	10 207
	2 квалификационный уровень:	11 281
	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: инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, художник, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью.	10 207
	2 квалификационный уровень: старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей 2 категории; заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией	10 743
	3 квалификационный уровень: заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, техники всех специальностей и наименований по которым устанавливается внутридолжностная категория	11 281
	4 квалификационный уровень: мастер участка (включая старшего), механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12 033
3.3.	Профессиональная квалификационная группа «должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня»	

	1 квалификационный уровень: без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженеры всех специальностей, программист, библиотекарь, экономист, юрисконсульт, редактор, специалист по кадрам, сурдопереводчик, специалист по связям с общественностью.	11 012
	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11 818
	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12 892
	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	13 966
	5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	15 793
3.4.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня»	

	1 квалификационный уровень: Начальники отделов: информации, кадров, технического, финансового, материально технического снабжения, юридического	19 338
	2 квалификационный уровень: главные: механик, энергетик, технолог, инженер, эксперт	19 875
	3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	20 412
4.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»)	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень: наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель мототранспортных средств, водитель транспортно-уборочной машины, гардеробщик, горничная, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, курьер, рабочий по уходу за животными, садовник, собаковод, сторож (вахтер), уборщик мусоропроводов, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный рабочий.	8 058

	<p>2 квалификационный уровень:</p> <p>профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием «старший» (старший по смене)</p>	9 669
4.2.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»	
	<p>1 квалификационный уровень:</p> <p>наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин</p>	10 743
	<p>2 квалификационный уровень:</p> <p>наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</p>	11 818
	<p>3 квалификационный уровень:</p> <p>наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.</p>	12 033

<p>4 квалификационный уровень</p> <p>наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов или специальных легковых автомобилей («Медпомощь» и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие), работы по изготовлению и ремонту, накладке инструмента, технологической оснастке контрольно- измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе – закройщик, занятый в учебно – производственных мастерских (ателье) образовательных организаций</p>	12 355
<p>Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 г. № 149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»)</p>	
<p>1 квалификационный уровень</p>	11 737
<p>Инструктор методист по лечебной физкультуре</p>	

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ «Дубовский педагогический
колледж»

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1	специалист по закупкам	11 012
2	специалист по охране труда	11 012

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ «Дубовский педагогический
колледж»

РАЗМЕР

компенсационных выплат за работу в других условиях,
отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (проценты)
1	2	3
1.	За проверку письменных работ преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся);	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
	преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся).	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	За классное руководство в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся).	до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
3.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконура, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями, за счет средств резервного фонда Правительства Российской Федерации	5 000
4.	Педагогическим работникам (по основной	до 10 процентов от

<p>должности) за заведование (руководство) вечерним, заочным отделением, кабинетами, лабораториями, учебно-консультативными пунктами, учебно-опытными участками, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, летней оздоровительной кампанией, учебно-тренировочными сборами, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, отделами, педагогам организаций дополнительного образования при наличии в отделе 10 кружков одного профиля (профиля отдела) и другое.</p>	<p>оклада (должностного оклада), ставки</p>
---	---