



Министерство образования Саратовской области
Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Саратовской области
«Поволжский колледж технологий и менеджмента»
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

СМК П-01-209-2022



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ СО «ПКТиМ»

Д.В. Дмитриев

2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ПОВОЛЖСКИЙ КОЛЛЕДЖ ТЕХНОЛОГИЙ И МЕНЕНДЖМЕНТА»

СМК П-01-209-2022

Дата введения:

Приказ № 414 от « 25 » апреля 2022 г.

	ФИО	Должность	Дата	Подпись
Разработал	Андреюшкин А.В.	начальник отдела ПКО		25.04.22
Согласовал	Спирина О.С.	председатель профкома		25.04.22
Принято	на Конференции протокол №2 от 25.04.2022 г.			
Версия: 2.0				Стр.17

Балаково, 2022

	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Саратовской области «Поволжский колледж технологий и менеджмента»
	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
	СМК П-01-209-2022

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение об оплате труда работников (далее - Положение) Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Поволжский колледж технологий и менеджмента» (далее – ГАПОУ СО «ПКТиМ» или колледж) разработано в соответствии с:

- Постановлением Правительства Саратовской области от 26.02.2010 г. № 64-П «Об условиях оплаты труда работников государственных автономных учреждений Саратовской области».
- Приказом Минобрнауки РФ от 14.06.2013г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;
- Законом Саратовской области от 31.10.2008 г. № 262 – ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области»;
- Постановление Правительства Саратовской области от 19 июля 2021 года № 569-П «О повышении оплаты труда отдельных категорий работников государственных учреждений»;
- Нормативными правовыми актами Министерства просвещения РФ, Министерства образования Саратовской области, принятыми в связи с введением новой системы оплаты труда.

1.2. Положение рассмотрено на Конференции ГАПОУ СО «ПКТиМ».

Настоящее Положение (в условиях новой системы оплаты труда работников бюджета сферы РФ) является неотъемлемым приложением к принятому Коллективному договору трудового коллектива колледжа.

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности колледжа, а также, призвано способствовать увеличению доходов от внебюджетной деятельности и на его основе обеспечить рост размера оплаты труда и развитие ресурсной базы колледжа.

1.4. Положение устанавливает условия и размеры оплаты труда работников колледжа включая размеры должностных окладов (окладов и ставок заработной платы), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера из средств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. При введении новой системы оплаты труда базовая заработная плата работников колледжа (без учета разовых премий и выплат стимулирующего характера) при условии

сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации не может быть ниже минимального размера оплаты труда в РФ.

1.6. В целях совершенствования оплаты труда директор колледжа организует один раз в пять лет специальную оценку условий труда в колледже.



Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Саратовской области
«Поволжский колледж технологий и менеджмента»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

СМК П-01-209-2022

1.7. Должностные оклады общепрофессиональных должностей руководящих работников, специалистов и служащих, ставки высококвалифицированных рабочих колледжа устанавливаются нормативным актом Правительства Саратовской области.

1.8. Размер выплат стимулирующего характера работнику колледжа определяется Комиссией по оценке эффективности, результативности и качества выполненных работ с учетом подведенных итогов в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

Состав и регламент работы Комиссии утверждается приказом директора колледжа (директор, заместители директора по направлению деятельности, председатели предметных цикловых комиссий, председатель профкома).

1.9. Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работнику определяются штатным расписанием колледжа и настоящим Положением и фиксируются ежегодно посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору работника.

1.10. Выплата заработной платы работникам колледжа осуществляется два раза в месяц – 6 и 21 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.11. Работники, специалисты предприятий и организаций, привлекаемые на работу по различным видам деятельности Колледжа в соответствии с его уставными задачами, оплачиваются как совместители (внешние) по гражданско-правовым договорам, Договору возмездного оказания услуг.

1.12. Заработная плата работникам колледжа, привлекаемым для дополнительной работы по различным видам деятельности в соответствии с установленными задачами колледжа, оплачиваются как внутренним совместителям. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также, по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

Оплата труда работников, занятых по совместительству производится либо в зависимости от выполненного объема работ, либо пропорционально отработанному времени.

1.13. Директор колледжа ежегодно утверждает штатное расписание и тарификационные списки преподавателей, мастеров производственного обучения до начала учебного года, устанавливая им должностные оклады (оклады или ставки оплаты труда), повышающие коэффициенты доплат, надбавок к окладам, а также, выплаты компенсационного и стимулирующего характера из средств областного бюджета, из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников формируется директором колледжа на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход (уставной) деятельности.



Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Саратовской области
«Поволжский колледж технологий и менеджмента»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

СМК П-01-209-2022

2.1.2. Система оплаты труда работников колледжа включает в себя следующие виды выплат, надбавок и доплат:

- 1) должностной оклад;
- 2) надбавка к должностному окладу для доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда (выплачивается в случае, когда должностной оклад ниже минимального размера оплаты труда);
- 3) компенсационного характера;
- 4) стимулирующего характера;
- 5) премиальные выплаты;
- 6) материальная помощь.

Совокупный размер должностного оклада, надбавок и доплат к должностному окладу фиксируется в трудовом договоре, заключенном с работником. Уменьшение размера указанных выплат является изменением существенных условий труда и может производиться исключительно по соглашению сторон трудового договора и в сроки, установленные законодательством.

Размер заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

Оплата труда работников по основной работе в соответствии со штатным расписанием, производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада, доплат, надбавок, а также стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному ими времени за отчетный период, исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а также надбавок и доплат к нему, а при отсутствии в штатном расписании соответствующей должности, в порядке, установленном трудовым договором с работником.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемом отпусках;
- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-х летнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;
- период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;



– период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительных причин, а также период простоя по вине работника.

2.1.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат).

2.1.4. Размер базовых окладов и повышающих коэффициентов к должностям руководящих работников и педагогических работников, специалистов и рабочих колледжа, устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти и нормативно-правовыми актами органов исполнительной власти Саратовской области.

2.1.5. Размер оплаты труда работников колледжа определяется на основе требований и критериев, указанных в настоящем Положении, к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, по сложности и объему выполняемой работы; к качеству и результативности, эффективности труда с учетом:

– требований Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– профессиональных стандартов;

– требований Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– перечня видов выплат компенсационного характера;

– перечня видов выплат стимулирующего характера.

2.1.6. Повышающие коэффициенты (в %) и доплата к должностным окладам работников колледжа устанавливаются с учетом специфики работы:

– имеющим ученую степень доктора наук - 7 000 р.

– имеющим ученую степень кандидата наук - 3 202 р.

педагогическим работникам - 15 %

(за работу в колледжных учебных группах)

педагогическим работникам, награжденным ведомственными - 910 руб.

почетными нагрудными знаками -

«Почетный работник СПО РФ»,

«Почетный работник НПО РФ»,

«Отличник профессионально-технического образования РФ»

педагогическим работникам, имеющим почетные звания - 1601 руб.

«Заслуженный учитель РФ»



Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Саратовской области
«Поволжский колледж технологий и менеджмента»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

СМК П-01-209-2022

педагогическим работникам, не имеющим стажа - 15 % педагогической работы, на период первых трех лет после окончания ВУЗа и СУЗа.

2.1.7. Должностной оклад вместе с повышающими коэффициентами выплачивается работнику колледжа, выполнившему должностные обязанности в полном объеме и отработавшему полностью норму (ставку) рабочего времени:

- 36 часов в неделю – для педагогических работников колледжа;
- 40 часов в неделю – для других работников колледжа;

2.1.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) за ставку оплаты труда педагогов составляет 720 часов в учебном году;

2.1.9. Объем педагогической нагрузки преподавателей и мастеров производственного обучения (практики) на новый учебный год распределяется и устанавливается директором колледжа, по согласованию с профкомом, исходя из сводного количества часов Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по обучаемым специальностям; рабочим учебным планам специальностей и программам дисциплин, междисциплинарных курсов; учебных практик; обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

Предельный объем педагогической нагрузки преподавателей колледжа - 1440 часов.

2.1.10. Преподавателям колледжа, включенным в тарификационный список до начала нового учебного года, среднемесячная тарифная ставка определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой

педагогической нагрузки и, затем, деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка преподавателя определяется путем деления месячного должностного оклада (ставки оплаты труда) с учетом повышающих коэффициентов на среднемесячную норму педагогической нагрузки (72 час.)

Среднемесячная заработная плата преподавателей состоит из должностного оклада (тарифной ставки), доплаты компенсационного характера и надбавки стимулирующего характера, устанавливаемых по результатам, качеству труда.

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

2.1.11. Среднемесячная заработная плата мастеров производственного обучения, состоит из должностного оклада, доплаты компенсационного характера и надбавки стимулирующего характера.

Оплата труда мастеров производственного обучения, включенных в тарификационный список, устанавливается директором колледжа до начала нового учебного года по согласованию с профкомом, исходя из сводного годового объема часов занятий учебной (производственной) практики, Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования (ФГОС СПО) по



подготовке специалистов среднего звена и ФГОС СПО по подготовке квалифицированных рабочих и служащих, рабочих учебных планов по специальностям и программ профессиональной (производственной) практики, количества обслуживаемых учебных подгрупп производственного обучения

2.1.12. Продолжительность рабочего времени мастера производственного обучения колледжа за должностной оклад (ставку оплаты труда) составляет 36 часов в неделю, которая включает (аудиторную и внеаудиторную) учебную работу (занятия учебной и производственной практикой со студентами), а также другие виды работ, предусмотренные должностными инструкциями и правилами внутреннего трудового распорядка.

Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности мастеров производственного обучения (практики) с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

2.1.13. Почасовая система оплаты труда преподавателей колледжа применяется:

- при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам;
- за консультирование студентов к итоговой аттестации (защите дипломного проекта (работы) и демонстрационного экзамена);
- за педагогическую работу по промежуточной аттестации студентов (проведение экзаменов);
- за педагогическую работу члена Государственной экзаменационной комиссии по итоговой аттестации выпускников.

2.1.14. Директор колледжа в пределах имеющегося фонда оплаты труда может привлекать преподавателей-совместителей (внешних) из высококвалифицированных специалистов ВУЗов, предприятий для проведения учебных занятий со студентами, применяя условия (и коэффициенты от минимального размера оплаты труда в РФ) – (МРОТ) почасовой оплаты труда:

профессор, доктор наук или лица, имеющие почетное звание РФ «Народный...»	0,1 x МРОТ
доцент, кандидат наук или лица, имеющие почетное звание «Заслуженный...»	0,07 x МРОТ
лица, не имеющие ученой степени	0,05 x МРОТ

2.1.15. Почасовая оплата труда мастеров производственного обучения (практики) колледжа применяется:

- при неполном объеме годовой учебной нагрузки;
- в случае, когда не может быть введена дополнительная штатная единица.

Размер часовой ставки оплаты труда мастера производственного обучения (практики) определяется путем деления месячного должностного оклада на среднемесячную норму педагогической нагрузки.



Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Саратовской области
«Поволжский колледж технологий и менеджмента»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

СМК П-01-209-2022

2.1.16. Директор проводит дифференциацию должностей штатного расписания колледжа в соответствии с профессиональными стандартами, определяемыми нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; утверждает ежегодно штатное расписание колледжа с включением всех должностей служащих (и профессий рабочих) административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по Колледжу; устанавливает повышающие коэффициенты к должностному окладу работника с учётом уровня его профессиональной квалификации, стажа работы.

2.1.17. Мастерам производственного обучения, выполняющим наряду со своей основной работой в колледже, обусловленную трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), производится доплата за совмещение профессий (должностей).

Размеры доплат при совмещении профессий, должностей устанавливаются по соглашению сторон и не связаны какими-либо ограничениями.

2.1.18. При утверждении Правительством РФ новых базовых окладов по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады (ставки оплаты труда) работников колледжа, занимающих должности служащих или работающих по профессиям рабочих и входящих в эти группы, устанавливаются Правительством Саратовской области в размере не ниже соответствующих базовых окладов.

2.2. Выплаты компенсационного характера

2.2.1. Перечень видов выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии со статьями 147, 149 ТК РФ, Законом Саратовской области от 31.10.2008 г. № 262 - ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» и включает в себя:

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными, а также иными особыми условиями труда в размере 12%;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей) и расширение зоны обслуживания (объема труда) в размере до 100% должностного оклада за фактически отработанное время в связи с нахождением работника в очередном, дополнительном, ученическом отпуске, в длительной командировке, а также в связи с временной нетрудоспособностью.

– выплаты за работу в ночное время;

– надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную (или коммерческую) тайну, в соответствии с федеральным законодательством.

– иные доплаты работникам, занятым на работах с иными особыми условиями труда: за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в размере:



Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Саратовской области
«Поволжский колледж технологий и менеджмента»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

СМК П-01-209-2022

Виды работ	Размер доплаты, процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
Преподавателям за классное руководство	15
Преподавателям за проверку письменных работ: - по русскому, родному языку и литературе; - по математике, иностранному языку, черчению, стенографии, конструированию, технической механике; - по истории, химии, физике, географии, биологии	15 10 5
Преподавателям, мастерам за заведование кабинетами, лабораториями	15
Преподавателям за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями, объединениями	До 15
За применение в работе информационных технологий устанавливается компенсационная выплата педагогическим работникам в размере 100 руб.	

2.2.2. В колледже устанавливаются выплаты компенсационного характера, размер которых не может быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Выплаты стимулирующего характера

2.3.1. Выплаты стимулирующего характера имеют целью мотивацию работников колледжа к образцовому качеству выполняемых работ, к интенсивности и высокой результативности работ, к повышению профессионального уровня, а также поощрения их за выполненную работу по итогам месяца, квартал, полугодие, год.

2.3.2. Перечень видов стимулирующих выплат работникам колледжа определяется Законом Саратовской области от 31.10.2018 г. № 262 - ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» и включает в себя:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы) или квалификационную категорию
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год)
- премиальные выплаты в связи со значимыми событиями.

2.3.3. Основными критериями для осуществления выплат стимулирующего характера работникам колледжа при разработке эффективности их труда является:



Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Саратовской области
«Поволжский колледж технологий и менеджмента»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

СМК П-01-209-2022

- качество обучения студентов;
- здоровье студентов;
- воспитание студентов.

Выплаты за качество выполняемых работ:

Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

– надбавка к должностному окладу за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени устанавливается в соответствии с Законом Саратовской области от 20.11.2013 г. № 215 - ЗСО «Об образовании в Саратовской области»;

– надбавка педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в соответствии с Законом Саратовской области от 20.11.2013 г. № 215 - ЗСО «Об образовании в Саратовской области» (15% должностного оклада).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

– надбавка за квалификационную категорию (процентов от базового оклада (ставки заработной платы) преподавателям и иным педагогическим работникам:

- за высшую квалификационную категорию - 34,8%
- за первую квалификационную категорию - 28,2%

– надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

– надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

– надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

– надбавки являются ежемесячными выплатами к должностному окладу и выплачиваются в целях материального стимулирования труда квалифицированных, компетентных и инициативных работников.

– размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены. Основными критериями для выплаты надбавки является интенсивность труда.

Размеры надбавок, выплачиваемых за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливаются директором колледжа. Максимальным размером выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности не ограничены.

Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы):

1) Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

Мастер производственного обучения: более 10 лет - 21,7 %



Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Саратовской области
«Поволжский колледж технологий и менеджмента»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

СМК П-01-209-2022

- от 5 до 10 лет - 15,7 %
- от 2 до 5 лет - 9,7 %
- до 2 лет - 4,7 %

Методист:

- более 12 лет - 15,7 %
- от 8 до 12 лет - 9,7 %
- от 5 до 8 лет - 4,7 %

Преподаватели и иные педагогические работники, имеющие стаж педагогической работы:

- более 20 лет - 21,7 %
- от 10 до 20 лет - 15,7 %
- от 5 до 10 лет - 9,7 %
- от 2 до 5 лет - 4,7 %

Стаж работы педагогических работников определяется директором колледжа в соответствии с Законом Саратовской области от 31.10.2008 г. № 262 - ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области».

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливается от базового оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

2) Ежемесячная надбавка к должностному окладу за общий стаж работы в колледже (при наличии экономии фонда оплаты труда):

- от 5 до 10 лет - 10 %
- от 10 до 15 лет - 15 %
- от 15 до 20 лет - 20 %
- свыше 20 лет - 30 %

Премияльные выплаты по итогам работы (при наличии экономии фонда оплаты труда):

1) Премия за качество, которая устанавливается работнику приказом по колледжу с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы;

2) Премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

3) Премии по итогам работы колледжа (за месяц, квартал, полугодие, год);

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;



- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.
- интенсивность и напряженность;

4) Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам. Порядок единовременного премирования определяется директором колледжа по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации колледжа.

5) Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

Премияльные выплаты в связи со значимыми событиями (при наличии экономии фонда оплаты труда):

1) Премияльные выплаты в связи с выходом на пенсию - до 100% должностного оклада.

2) Премияльные выплаты в связи с юбилейной датой работника - 50 лет и последующие каждые 5 лет - до 100% должностного оклада.

3) Премияльные выплаты в связи с юбилейной датой колледжа - каждые 10 лет (на усмотрение руководителя) от 10% до 100% должностного оклада.

4) Премияльные выплаты в связи с окончанием трудовой деятельности сотрудникам, отработавшим в колледже (% от должностного оклада):

- от 10 до 20 лет - 50 %
- от 20 до 25 лет - 70 %
- от 25 лет - 100 %.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы для данного работника максимальным размером не ограничиваются, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

2.4. Условия оплаты труда отдельных категорий работников

Для работников некоторых учебно-производственных участков, учебных полигонов может применяться аккордно-премиальная система как стимулирующие выплаты.

2.5. Основания для снижения размера или лишения выплат стимулирующего характера

Директор колледжа имеет право по письменному представлению непосредственного руководителя подразделения или служб, снижать размер или лишать работника стимулирующей выплаты при ухудшении показателей работы, снижения эффективности и результативности труда конкретного работника, а также уменьшении лимитов бюджетных обязательств.

Основанием для снижения или лишения выплат стимулирующего характера являются:

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;



- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями директора или договорными обязательствами;
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями;
- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя структурного подразделения;
- необеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;
- прогул, то есть отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов непрерывно или в течение рабочего дня;
- появление на рабочем месте в состоянии опьянения;
- распитие спиртных напитков в рабочее время;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья людей;
- наличие претензий, жалоб на качество оказания услуг;
- небрежное отношение к сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- упущение и искажение отчетности;
- дисциплинарный проступок;

Решение о снижении или лишении выплаты стимулирующего характера должно быть оформлено приказом директора, с соответствующим уведомлением работника в установленный срок, с указанием причин. Работник должен быть ознакомлен с ним под роспись.

2.6. Материальная помощь

2.6.1. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы (при наличии экономии фонда оплаты труда).

Материальная помощь предоставляется сотрудникам для решения их текущих неотложных задач, связанных со здоровьем, жилищными условиями, заботой о близких, воспитанием и обучением детей, других социально важных мероприятий.

Материальная помощь может носить как одноразовый, так и многократный характер.

2.6.2. Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- смерть самого работника или смертью близких родственников (муж, жена, отец, мать, дети) до 200% должностного оклада);
- рождение ребенка до 100% должностного оклада;
- свадьба самого работника до 100% должностного оклада;

	Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Саратовской области «Поволжский колледж технологий и менеджмента»
	ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
	СМК П-01-209-2022

- утрата или повреждение имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий внутри дома и других чрезвычайных обстоятельств до 200% должностного оклада;
- неотложное дорогостоящее лечение как самого сотрудника, так и близких родственников (муж, жена, отец, мать, дети) от 30% до 90% от общей стоимости лечения;
- трудное материальное положение до 200% должностного оклада;
- проведение праздника «Новогодняя ёлка» для детей работников колледжа в возрасте от 0 до 14 лет включительно в размере 500 рублей и выше, в зависимости от экономии фонда оплаты труда;
- к ежегодному отпуску до 200% должностного оклада.

2.6.3. Материальная помощь выплачивается за счет средств от иной, приносящей доход, деятельности.

2.6.4. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании заявления сотрудника на имя директора с указанием причин, сроков и объема помощи, и представления непосредственного руководителя сотрудника. К заявлению должен быть приложен комплект документов, подтверждающий факт события, в связи с которым выделяется материальная помощь (копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и т.п.), либо пояснительные документы, если помощь выделяется для улучшения жилищных условий.

Решение об оказании материальной помощи утверждается приказом директора колледжа.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.

3.1. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов и выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностные оклады и выплаты стимулирующего характера директора, заместителей директора и главного бухгалтера, устанавливаются ежегодно приказом Министерства образования Саратовской области, на основании представленных критериев, в соответствии с Законом Саратовской области от 31.10.2018 г. № 262 - ЗСО «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области», Постановлением Правительства Саратовской области от 26.02.2010 г. № 64-П «Об условиях оплаты труда работников государственных автономных учреждений Саратовской области».

3.3. Выплаты стимулирующего характера за счет средств платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются руководителем колледжа самостоятельно и максимальным размером не ограничены.



Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Саратовской области
«Поволжский колледж технологий и менеджмента»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

СМК П-01-209-2022

IV. ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ОТ ИНОЙ, ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД, ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОЛЛЕДЖА

4.1. Средства на оплату труда, поступающие от иной, приносящей доход, деятельности направляются колледжем на выплату заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях договора возмездного оказания услуг за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Заключение договоров возмездного оказания услуг для выполнения определенной трудовой функции и конкретного вида работы или задания не требует наличия штатного расписания. В договоре возмездного оказания услуг указывается объем работы (задания), оплата труда и срок, на который заключен договор.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Штатное расписание колледжа включает в себя все должности работников и специалистов, численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения колледжем государственного задания, установленного учредителем – Министерством образования Саратовской области.

5.2. В штатном расписании колледжа предусматриваются должности административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям колледжа, созданным на основании Устава.

5.3. Работники, состоящие в штате колледжа, могут выполнять преподавательскую работу, на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов за весь период учебного года, которая выполняется внутри основного рабочего времени.

5.4. Средства фонда оплаты труда, формируемые за счет лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на должностные оклады работников колледжа и высвобождаемые при уменьшении штатной численности персонала, могут быть направлены колледжем на выплаты стимулирующего характера или компенсационные выплаты работникам.

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



Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение Саратовской области
«Поволжский колледж технологий и менеджмента»

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

СМК П-01-209-2022

5.6. Должностные оклады руководителю физического воспитания, организатору-преподавателю основ безопасности жизнедеятельности – устанавливаются с учетом ведения ими преподавательской работы в объеме 360 часов в учебный год.

Преподавательская деятельность указанных работников колледжа сверх установленной нормы оплачивается им дополнительно в порядке и по ставкам преподавателей, причем дополнительная педагогическая работа может проводиться ими, с согласия директора колледжа, как в основное рабочее время, так и за его пределами.

