

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РД  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РД  
«КОЛЛЕДЖ СТРОИТЕЛЬСТВА ДИЗАЙНА»

Рассмотрено и одобрено  
на заседании совета «Колледжа  
строительства и дизайна»

Протокол № 4  
« 19 » марта 2019г.

Председатель  
Профсоюзного комитета колледжа

Г.И. Магомедов Г.И. Магомедов

«Утверждаю»

Директор ГБПОУ РД

«Колледжа строительства и дизайна»

Ш.М. Магомедов

«      »      2019г.



**Положение  
об оплате труда работников**

Махачкала 2019 г.

## **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года 25 “О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан“, постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г, 117 ”О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан ” постановлением Правительства РД от 8 октября 2009 с, № 345 «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении министерства образования и науки Республики Дагестан» с изменениями от 30.11.2016 г, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

2. Постановление правительства от 27 февраля 2019 № 28 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных образовательных организаций находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Дагестан»

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств республиканского бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера,

4. Настоящее Положение имеет целью повышение мотивации к труду работников организации, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда.

5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения. устанавливаемая с 1 сентября 2014 года не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой по Единой тарифной сетке по оплате труда работников государственных учреждений при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Республики Дагестан.

8. Введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот гарантий, установленных трудовым законодательством.

9. Системы оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами иными нормативными правовыми актами РАД, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

10. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников ГБПОУ РД «Колледж строительства и дизайна» с редакцией от 28.12.2018г.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **1. Основные условия Оплаты труда**

1.1 Система оплаты труда работников БПОУ РД «Колледж строительства и дизайна» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера; настоящее Положения,

1.3. Фонд оплаты труда работников ГБПОУ РД «Колледж строительства и дизайна» формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности,

1.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами,

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные

на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения. могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.7. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней,

1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

## **2. Порядок условия оплаты труда работников**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих учреждения, по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Дагестан от 18 августа 2009 г. № 264 « Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях Республики Дагестан по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих».

2.2. В случаях, когда месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом труда (трудовые обязанности), с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

2.3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, Определение размеров заработной платы по работе, выполняемой в порядке совместительства, производится отдельно,

2.4 Выплаты по заработной плате осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.5. Директор учреждения несет ответственность за своевременную и в полном объеме оплату труда работников должен также руководствоваться:

2.6. Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»; пунктом 3 статьи 2 Закона Республики Дагестан от 7 апреля 2009 года 25 новых системах оплаты труда работников государственных учреждений Республики Дагестан“, в соответствии с которым заработная плата работников государственных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих Выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной

платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Дагестан, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.7. Руководителям структурных подразделений и специалистам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу:

за специфику работы;

за наличие звания, «Заслуженный...» «Народный...» и , «Почетный...» за наличие ученой степени кандидата наук и доктора наук.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором учреждения в отношении каждого конкретного работника в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Повышающий коэффициент за наличие звания «Заслуженный учитель Российской Федерации». Заслуженный учитель Республики Дагестан“, «Народный учитель Российской Федерации“ и «Народный учитель Республики Дагестан увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников на 8 процентов.

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени увеличивает оклад (должностной оклад) педагогическим работникам работе по соответствующей профессии:

- при наличии ученой степени кандидата наук - на 20 процентов;
- при наличии ученой стелем доктора наук - на 30 процентов.

Повышающие коэффициенты применяются при исчислении выплат по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

2.8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

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

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников образования**

3.1., Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

3.2. Должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (за исключением должностей высшего и дополнительного профессионального образования) устанавливаются в следующих размерах:

- профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Наименование должности	Размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
------------------------	--

Вожатые помощник воспитателя секретарь учебной части	4617
---	------

- профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификацион ый уровень	Наименование должности	размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
1-й Квалификац. уровень	Инструктор по труду, инструктор по культуре, музыкальный руководитель, старший	9668
	при наличии 1 квалификационной категории	10441
	при наличии Высшей квалификационной категории	11277
2-й Квалификац. уровень	инструктор-методист педагог дополнительного образования. педагог-организатор, концертмейстер, социальный педагог, тренер-преподаватель:	10441
	при наличии 1 квалификационной категории	11277
	при наличии Высшей квалификационной категории	12179
3-й Квалификац. уровень	Педагог-психолог, старшин инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель, воспитатель, мастер производственного обучения, методист:	10441
	при наличии 1 квалификационной категории	11277
	при наличии Высшей квалификационной категории	12179
4-й Квалификац. уровень	Педагог-библиотекарь преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), тьютор (за исключением тьюторов занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования;), старший воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед):	10441
	при наличии 1 квалификационной категории	11277
	при наличии Высшей квалификационной категории	12179

- профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификацион ный уровень	Наименование должности	размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
2-й	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную	9668

Квалификац. уровень	программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-му квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и (или) среднего профессионального образования:	
	При работе в учреждении, отнесенном к 111 группе оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном ко II группе по оплате труда руководителей. и наличии квалификационной категории	10441
	при работе в учреждении, отнесенном ко 11 группе по оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории либо в учреждении, отнесенном к 1 группе по оплате труда руководителей, и наличии 1 квалификационной категории	11277
	при работе в учреждении, отнесенном к группе 1 оплате труда руководителей, и наличии высшей квалификационной категории	12179

3.3. Работники учреждения могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан - в размере в размере 10 000;

Главой Республики Дагестан в размере 15 000;

Правительством Российской Федерации - в размере 15 000;

Президентом Российской Федерации в размере 20 000;

Б) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации в размере 20 000;

ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) в размере 20 000;

Почетной грамотой министерства образования и науки Республики Дагестан в размере 5 000.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств, Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере, Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

3.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.5. Работникам учреждения при наличии экономии оплаты труда может быть оказана материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей); утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника,

3.6. Выплата материальной помощи производится работникам на основании приказа учреждения;

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается- на сумму материальной помощи коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями не применяется.

3.7. По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

3.8. Все замечания, упущения претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа-

3.4. Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшения размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

при увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

#### **4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и бухгалтера.**

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.



Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директора учреждения принимается министерством образования и науки республики Дагестане

Решение о премировании заместителей директора к главному бухгалтеру учреждения принимается директором,

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы, Приложение № 9 к настоящему Положению

4.3, Должностные оклады заместителей директоров и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя этих учреждений,

4.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение островных функций, для реализации которых создано Учреждение.

4.5. Перечень должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности «образование», устанавливается министерством образования и науки республики Дагестан по согласованию с министерством труда и социального развития Республики Дагестан.

4.6. При определении средней заработной платы работников основного персонала учреждения учитываются оклады (должностные оклады) (без учета повышения за работу в сельской местности и специфику работы), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера (за исключением выплат, не предусмотренных системой оплаты труда и материальной помощи) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю,

4.7. Для определения должностного оклада руководителя учреждения вводится коэффициент, учитывающий масштаб и уровень управления исходя из группы по оплате труда.

Должностной оклад руководителя учреждения исчисляется по следующей формуле:

$O_{рук.} = 3 \text{ Пср} \times K$ , где:

$O_{рук}$  - должностной оклад руководителя;

$3\text{Пср}$  - размер средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу учреждения;

$K$  - повышения коэффициент, учитывающий масштаб и уровень уравнения.

4.8. В случае изменения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения вследствие увеличения средней величины заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. и (или) изменения группы: оплаты труда руководителя образовательного учреждения с ним заключается дополнительное соглашение к

трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

4.9. Выплаты компенсационного стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения, заместителю руководителя и бухгалтеру в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством,

4.10. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения.

4.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются за счет лимитов обязательств, централизованных на эти цели.

## **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по критериям качества работы (баллах) к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

5.2. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан (с изменениями ред. от 18.05.2015) от 28 апреля 2009 г. № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых работ:

за стаж непрерывной работы: премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютных размерах. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

5.4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения за интенсивность напряженности работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ; особый режим работы;

Непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета имиджа учреждения.

5.5. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

лицам, награжденным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» до 10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - до 10 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» до 10 процентов оклада (должностного оклада):

б) стимулирующие выплаты молодым специалистам в первые 3 года работы в размере 20 процентов от оклада,

Молодым считается дипломированный специалист, который в первые 2 года после окончания учреждения среднего или высшего профессионального образования устроился на работу в учреждение на должности, относящуюся к основному персоналу учреждения;

в) стимулирующие выплаты водителям автомобилей всех типов, имеющим:

1- й класс - до 15 процентов оклада (должностного оклада);

2- й класс - в размере 5 процентов оклада (должностного оклада),

5.6. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в учреждениях, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.7. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам учреждений за:

официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;

разработку программ кружков и факультативов; официально зафиксированные достижения педагога конкурсах исследовательской работе; организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов; участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях;

создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов, в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами;

авторские программы разного типа; образцовое содержание кабинета; высокий уровень организации в проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;

высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т д);

сохранение контингента учащихся в классах;

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда; высокое качество подготовки и организации ремонтных работ; своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса; внедрение новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; качественное ведение документации на основании актов внешнего контроля; отсутствие жалоб со стороны работников,

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета Республики Дагестан, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на указанные выплаты должен составлять:

для педагогических работников общеобразовательных учреждений – не менее 5 процентов; для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений — не менее 5 процентов; для преподавателей и мастеров производственного обучения образовательных учреждений профессионального образования не менее 5 процентов; для лиц, занимающих другие должности, не менее 5 процентов.

## **6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

6.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Дагестан, утвержденным постановлением Правительства Республики Дагестан от 28 апреля 2009 г- № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),

6.2. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 трудового кодекса российской федерации,

6.3. К указанным выплатам относится доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в повышенном размере 10 процентов оклада, тарифной ставки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости на таких работах.

6.4. Доплата устанавливается:

рабочим пищеблоков (повар, кухонный рабочий); рабочим прачечных (рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды, гладильщик); рабочим котельных (истопник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, слесарь-ремонтник); рабочим водопроводно-канализационной службы (слесарь-сантехник) аппаратчик по химической водоочистке, машинист насосной установки); рабочим хозяйственной службы (газоэлектросварщик, дезинфектор).

если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится,

6.5. к выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, для учреждений образования относятся:

а) доплата за совмещение профессий (должностей) - устанавливается в соответствии со статьей 151 трудового кодекса российской федерации;

б) доплата за расширение зоны обслуживания устанавливается в соответствии со статьей 51 трудового кодекса российской федерации;

в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, • устанавливается в соответствии со статьей 151 трудового кодекса российской федерации (данный подпункт не распространяется на директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

г) доплата за работу в ночное время - устанавливается в соответствии со статьей 154 трудового кодекса российской федерации.

дoplата за работу в ночное время с 22.00 часов до 6,00 часов устанавливается за каждый час работы н размере 50 процентов часовой ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда,

расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году;

д) доплата за работу в выходные н нерабочие праздничные дни - устанавливается в соответствии со статьей : 53 трудового кодекса российской федерации;

е) выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников. - устанавливается в следующих размерах:

за классное руководство (помимо вознаграждения. выплачиваемого за счет средств федерального бюджета) – 10%

за заведование кабинетами, лабораториями – 5%;

за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями в средних специальных учебных заведениях - 5%;

за обслуживание вычислительной техники за каждый работающий компьютер (при наличии в штате техника, договора на эксплуатацию доплата не производится) 2 % (но не более 30 на учреждение):

за заведование учебными мастерскими (исполнение обязанностей мастера) в учреждениях с числом классов, классов комплектов 6 %

6.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются н трудовых договорах работников, конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной млаты работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной

квалификационной группы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством,

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

6.9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей), размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания- размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется, по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объекта дополнительной работы.

6.11. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы,

6.12. Доплата за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении лет,

от 3 до 5 лет — 2 процента;

от 5 до 10 лет — 3 процента;

от 10 до 15 лет — 4 процента;

свыше 15 лет — 5 процентов.

## **7. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

7.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения,

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

7.4. Особенности оплаты труда в образовательных учреждениях:

7.5. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

7.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем и его заместителями лет согласованию с министерством образования и науки республики Дагестан не может превышать 12 часов в неделю.

7.7. Предоставления преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей) а также педагогическим, руководящим иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и методического кабинета) осуществляют с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности и объеме не менее чем на станку.

7.8. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждения определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

7.10. Педагогам, поступающим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается исходя из должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию.

7.11. При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия.

7.12. Исходя из полученного, средне недельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия,

лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы, но время каникул, оплата за это время не производится.

7.13. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев,

оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2-х 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 в тарификацию,

## 8. Заключительные положения

1. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует бессрочно.
2. Настоящее положение применяется в трудовых отношениях, возникший до вступления его в действие в части улучшения положения работников.
3. Любые изменения вносятся в настоящее положение на основании приказа директора учреждения и должны быть доведены до сведения всех работников колледжа.

### Приложение № 1

#### Критерии оценки качества работы преподавателя.

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	<p><b>Разработка учебно-планирующей документации, учебная деятельность.</b></p> <p>1 - работа спланирована, структурирована и согласована с куратором направления</p> <p>1 - работа в черновом варианте представлена куратору</p> <p>1 - работа требует незначительной коррекции, доработки</p> <p>2 - работа выполнена полностью, в срок, согласована и утверждена</p>	5
2.	<p><b>Методическая работа, аналитическая, экспертная деятельность.</b></p> <p>0 - отсутствие работы в данном направлении</p> <p>1 - подготовка аналитических материалов (по результатам промежуточной аттестации, ГИА, входного контроля, олимпиад по дисциплинам, предметных недель)</p> <p>1 - выступление в активной форме на одной из форм педагогического общения</p> <p>1 - участие в профессиональных конкурсах различного уровня</p> <p>1 - разработка методических разработок по самостоятельной работе обучающихся, внедрение инноваций (разработка дидактических, оценочных средств, презентаций, буклетов, печатной продукции, создание портфолио педагога и учащегося, внедрение инновационных педагогических, производственных технологий)</p> <p>1 - трансляция собственного педагогического опыта (интернет, сайт ОУ, СМИ)</p>	5
3.	<p><b>Содействие развитию личности обучающихся.</b></p> <p>1 - внутренний этап олимпиады, конкурса, проекта в которых приняли участие обучающиеся, подготовленные преподавателем</p> <p>1 - республиканский этап олимпиады</p> <p>1 - Мастер класс (проведение открытых мероприятий)</p> <p>1 - проведение предметной недели</p> <p>1 - подготовка участников сетевых проектов</p>	5
4.	<p><b>Повышение образовательного уровня, квалификации, аттестация.</b></p> <p>2 - обучение по программе дополнительного профессионального образования (не менее 36 часов в месяц)</p> <p>2 - аттестационные мероприятия</p> <p>1 - посещение одной из форм педагогического общения (семинары, конференции, выставки, РМО)</p>	5
5.	<p><b>Социально - педагогическая деятельность</b></p> <p>1 - имиджирование ОУ, профориентация</p> <p>1 - работа по патриотическому воспитанию</p> <p>1 - участие группы в мероприятиях согласно плану социально-педагогической деятельности</p>	3
6.	<p><b>Трудовая дисциплина</b></p>	2
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>25</b>



### Критерии оценки качества работы мастера производственного обучения

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	<b>Разработка учебно-планирующей документации, учебная деятельность.</b> работа спланирована, структурирована и согласована с куратором направления 2 б - работа в черновом варианте представлена куратору 3 б - работа требует незначительной коррекции, доработки 5 б - работа выполнена полностью, в срок, согласована и утверждена	5
2.	<b>Повышение образовательного уровня, квалификации, аттестация.</b> 5 б-повышение уровня образования (получение ВПО) 5 б -обучение по программе дополнительного профессионального образования (не менее 36 часов в месяц) 5 б-аттестационные мероприятия	5
3.	<b>Методическая работа.</b> 0 б - отсутствие работы в данном направлении 1 б -посещение одной из форм педагогического общения (семинары, конференции, выставки, РМО) 1 б -выступление на одной из форм педагогического общения 2 б - участие в профессиональных конкурсах различного уровня 1 б -разработка методической продукции , внедрение инноваций (методические разработки, портфолио педагога)	5
4.	<b>Социально- педагогическая деятельность</b> 1 б - имиджирование ОУ, профориентация 1 б - работа по патриотическому воспитанию 1 б - участие группы в мероприятиях согласно плану	3
5.	Личное выступление на конференциях, семинарах, конкурсах различного уровня	2
6.	Выполнение производственных заданий вне должностных обязанностей	3
7.	Трудовая дисциплина	2
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>25</b>

### Критерии оценки качества работы воспитателя, социального педагога, библиотекаря

№ п/п	Критерии	Баллы
1.	<b>Разработка учебно-планирующей документации, учебная деятельность.</b> работа спланирована, структурирована и согласована с куратором направления 2 б - работа в черновом варианте представлена куратору 3 б - работа требует незначительной коррекции, доработки 5 б - работа выполнена полностью, в срок, согласована и утверждена	5
2.	<b>Повышение образовательного уровня, квалификации, аттестация.</b> 5 б-повышение уровня образования (получение ВПО) 5 б -обучение по программе дополнительного профессионального образования (не менее 36 часов в месяц) 5 б-аттестационные мероприятия	5
3.	<b>Методическая работа.</b> 0 б - отсутствие работы в данном направлении 1 б -посещение одной из форм педагогического общения (семинары, конференции, выставки, РМО) 1 б -выступление на одной из форм педагогического общения 2 б - участие в профессиональных конкурсах различного уровня	5

	1 б -разработка методической продукции , внедрение инноваций (методические разработки, портфолио педагога)	
4.	<b>Социально- педагогическая деятельность</b> 1-имиджирование ОУ, профориентация 1-работа по патриотическому воспитанию 1 - участие в не колледжных мероприятиях	3
5.	Личное выступление на конференциях, семинарах, конкурсах различного уровня	2
6.	Выполнение производственных заданий вне должностных обязанностей	3
7.	Трудовая дисциплина	2
	<b>Максимальное количество баллов</b>	<b>25</b>

**Разработано:**

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_

Начальник отдела кадров \_\_\_\_\_

**Согласовано:**

Профсоюзный комитет \_\_\_\_\_