

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета ГБПОУ «ВКМиС»


« 11 » мая 2022 г.

С.М. Сетракова

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ «ВКМиС»


« 11 » мая 2022 г.

Р.С. Лиховцов



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский колледж машиностроения и связи» (с изменениями и дополнениями согласно приказам Комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 24 августа 2016 г. № 90, от 26 декабря 2016 г. № 129, от 27 февраля 2017 г. № 25, от 31 августа 2017 г. № 93, от 17 октября 2017 г. № 105, от 26 октября 2017 г. № 106, от 20 ноября 2017 г. № 114, от 20 февраля 2018 г. № 14, от 20 февраля 2018 г. № 15, от 23 августа 2018 г. № 113, от 22.04.2019 г. № 56, от 28.11.2019 г. № 150, от 13.04.2020 № 39, от 06.09.2021 № 99, от 04.05.2022 г. № 41)

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 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», 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 государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский колледж машиностроения и связи» (далее – Колледж, ГБПОУ «ВКМиС»), независимо от источника формирования фонда оплаты труда и включает в себя: основные условия оплаты труда работников Колледжа; порядок и условия установления выплат компенсационного характера; порядок и условия установления выплат стимулирующего характера; условия оплаты труда директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера; другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается коллективными договорами, 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 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 организаций 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 бюджета Волгоградской области, 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.

2. Основные условия оплаты труда работников Колледжа.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников Колледжа устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области (утв. Приказом комитета образования и науки Волгоградской области № 54 от 19.04.2016г.) (Приложение № 1).

Размеры окладов (должностных окладов) (ставок) по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно Положению об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области (утв. Приказом комитета образования и науки Волгоградской области № 54 от 19.04.2016г.) (Приложение № 2).

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей Колледжа ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

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

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;

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

2.3. 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 учреждений (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 и составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

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:

учителей и преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

учителей, для которых образовательная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

2.5.4. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, (классов очного обучения, групп заочного обучения) в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы

преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно – на начало каждого месяца.

2.5.5. В учебную нагрузку учителей 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. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18.

2.5.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников 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 занятия 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.

2.6. Особенности условий оплаты труда преподавателей:

2.6.1. 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.

2.6.2. 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.

2.6.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области (утв. Приказом комитета образования и науки Волгоградской области № 54 от 19.04.2016г.) (Приложение № 1).

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

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится

дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.6.5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и так далее), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

Ежегодный отпуск преподавателям предоставляется только в период летних каникул.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно, по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным абзацем третьим подпункта 2.1 настоящего Положения.

2.6.6. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и так далее), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

2.6.7. 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 оставшийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

2.6.8. По индивидуальным формам обучения тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодия.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.

2.6.9. Объем учебной нагрузки преподавателей Колледжа устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Колледже.

Учебная нагрузка распределяется директором Колледжа с учетом мнения выборного представительного органа работников, 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.

2.6.10. Предельный объем учебной (преподавательской) работы, который может выполняться в Колледже:

директором Колледжа, - определяется учредителем;

другими работниками, ведущими ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - определяется приказом директора 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 данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены учебной (преподавательской) работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.6.11. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в этом отпуске.

2.6.12. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

2.6.13. Преподавателям Колледжа, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда:

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

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

часов педагогической работы, выполненных педагогическими работниками при работе с заочниками, сверх объема, установленного им при тарификации;

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;

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

приема экзаменов (консультаций).

2.7.2. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

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

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

2.8. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников при проведении спортивных мероприятий, туристских походов, экспедиций, экскурсий:

2.8.1. 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 руководителем организации 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.

2.8.2. 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.

2.8.3. 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.

2.8.4. 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.

2.8.5. 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, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

2.8.6. 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 образовательных организаций, на базе которых они размещены (в том числе директоров, их заместителей, учителей и других), оплата их труда осуществляется за счет средств данных туристских 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:

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

б) 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 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 учреждением 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.

Работодатель 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:

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

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

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

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

3.6.2. 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;

3.6.3. 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:

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

б) 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 заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6.4. 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.

3.6.5. Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в размерах согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

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

3.7. В группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, профессиональных образовательных организаций, с контингентом обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития либо нуждающихся в длительном лечении, поведением, имеющих отклонения в умственном развитии, доплаты к окладу (должностному окладу) (ставке) устанавливаются по двум основаниям.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника организации 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;

4) премиальные выплаты:

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

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

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

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

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

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

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 локальным нормативным актом учреждения.

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.

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

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке учитывается:

- уровень профессиональной подготовленности работника Колледжа, сложность, важность выполняемой работы,
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- использование в профессиональной деятельности инновационных технологий;

- проявление творческой инициативы;
- выполнение работ повышенной для Колледжа значимости.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

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

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

- при наличии высшей квалификационной категории - 20 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов.

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

Водителям автомобилей, летчикам устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность.

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», «D», «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 «D».

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

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

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

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

при наличии почетного звания **Российской Федерации и СССР**, название которого начинается со слова «Народный» или «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 кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области.

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, устанавливаются 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 организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

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

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 в расчете на год.

При этом общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

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

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

4.8.4. Премияльные выплаты назначаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом Колледжа.

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

4.10. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.11. 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) устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, 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.

4.12. Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера. Доплаты и надбавки могут быть отменены или уменьшены:

- в связи с окончанием срока действия стимулирующих выплат;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;
- в связи с отсутствием средств в фонде оплаты труда.

4.13. Для обеспечения объективности, гласности при назначении выплат стимулирующего характера создаются комиссии для установления выплат стимулирующего характера следующим категориям сотрудников:

- старшему мастеру и мастерам производственного обучения,
- преподавателям,
- прочим педагогическим работникам и
- прочим работникам

с целью их профессионального роста и повышения ответственности за результат деятельности, развития инициативы, творчества.

Положения о Комиссиях по распределению выплат стимулирующего характера работникам определяют порядок работы Комиссий по распределению выплат стимулирующего характера работникам ГБПОУ «ВКМиС».

4.14. На основании протоколов заседаний Комиссий по распределению выплат стимулирующего характера директор Колледжа издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера. Приказ об установлении стимулирующей доплаты готовится специалистом по кадрам. Стимулирующие выплаты назначаются на определенный срок, но не более чем на один год, с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

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

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

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, 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 - в кратности 8.

5.4. Должностной оклад директора Колледжа устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Колледжа, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям организаций определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным курирующим деятельность учредителя заместителем губернатора Волгоградской области.

Размер должностного оклада руководителя организации не должен превышать 95 процентов ежемесячного оклада руководителя органа исполнительной власти Волгоградской

области, по состоянию на 30 августа 2017 г. Предельный размер должностного оклада руководителя организации, указанный 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 и главного бухгалтера Колледжа устанавливаются исходя из штатной численности работников организации:

при штатной численности работников организации менее 60 единиц – на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации; от 60 и более – на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей и главного бухгалтера Колледжа устанавливаются директором Колледжа.

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

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

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

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя организации и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем организации 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:

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

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, 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 руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации 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. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в зависимости уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителей директора и главному бухгалтеру Колледжа и его размерах принимается директором Колледжа на срок до одного года.

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

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

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Критерии оценки эффективности работы руководителя медицинской организации, 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. Для профессиональных образовательных организаций: уровень занятости выпускников, риск нетрудоустройства выпускников, создание системы содействия занятости выпускников.	0,05
3.	Организация приносящей доход деятельности в организации	Размер дохода за год, предшествующий установлению персонального повышающего коэффициента (рублей): от 100 000 до 500 000 от 500 001 до 1 000 000 от 1 000 001 до 2 000 001 от 2 000 001 до 4 000 001 от 4 000 001 до 6 000 001 от 6 000 001 до 8 000 001 от 8 000 001 до 10 000 001 от 10 000 001 до 15 000 001 от 15 000 001 до 20 000 001 от 20 000 001 до 30 000 001 свыше 30 000 001	0,05 0,1 0,15 0,2 0,25 0,3 0,35 0,4 0,45 0,5 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 Колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

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

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов должностного оклада, премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год 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 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.

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

5.11. При прекращении трудового договора с директором Колледжа, его заместителями и главным бухгалтером 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:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (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 организации) 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 и науки Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации.

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

6.3. Работникам Колледжа при наличии экономии средств фонда оплаты труда может предоставляться материальная помощь по заявлению работника при возникновении у него обстоятельств в порядке и на условиях, определяемых Приложением № 4 к настоящему Положению.

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 Колледжа на основании письменного заявления работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

**к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ «ВКМиС»**

РАЗМЕРЫ

**окладов (должностных окладов) (ставок)
по профессиональным квалификационным группам 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 оклада (должностного оклада) (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования")	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":	10207
	секретарь учебной части, помощник воспитателя, вожатый	
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	10314
	дежурный по режиму, младший воспитатель	
	2 квалификационный уровень:	10422
	старший дежурный по режиму, диспетчер образовательной организации	
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников"	
	1 квалификационный уровень:	10852
	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	
	2 квалификационный уровень:	10905

	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель, педагог-организатор	
	3 квалификационный уровень:	10959
	воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	
	4 квалификационный уровень:	11012
	преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь	
1.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей структурных подразделений"	
	1 квалификационный уровень:	17189
	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 2 квалификационному уровню)	
	2 квалификационный уровень:	18263
	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	
	3 квалификационный уровень:	19338
	начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования	
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования (в соответствии с приказом	

	Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования")	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала"	
	1 квалификационный уровень:	10852
	диспетчер факультета, специалист по учебно-методической работе, учебный мастер	
	2 квалификационный уровень:	10959
	специалист по учебно-методической работе II категории, старший диспетчер факультета, учебный мастер II категории	
	3 квалификационный уровень:	11281
	специалист по учебно-методической работе I категории, тьютор, учебный мастер I категории	
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений"	
2.2.1.	Должности профессорско-преподавательского состава	
	1 квалификационный уровень:	14826
	ассистент, преподаватель	
	2 квалификационный уровень:	14933
	старший преподаватель	
	3 квалификационный уровень:	15041
	доцент	
	4 квалификационный уровень:	16115
	профессор	
	5 квалификационный уровень:	17727
	заведующий кафедрой	
	6 квалификационный уровень:	18263
	декан факультета	
2.2.2.	Должности руководителей структурных подразделений	
	1 квалификационный уровень:	18801
	начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, подготовительных курсов (отделения), учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и	

	других подразделений (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2, 3 квалификационным уровням), помощник проректора, помощник ректора, руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики, ученый секретарь совета факультета (института)	
	2 квалификационный уровень:	18908
	начальник (директор, заведующий, руководитель): второго управления, межкафедральной (межфакультетской) учебной лаборатории, структурного подразделения, реализующего общеобразовательные программы, студенческого общежития, управления безопасности, управления охраны труда и техники безопасности; начальник (заведующий) отдела: аспирантуры, магистратуры, учебного (учебно-методического, методического), международных связей	
	3 квалификационный уровень:	19016
	начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов, учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, начальник управления: экономического (финансово-экономического, финансового, учебного (учебно-методического));	
3.	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")	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности медицинских и фармацевтических работников первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	9500
	младшая медицинская сестра, санитарка	
3.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала"	
	1 квалификационный уровень:	10925
	инструктор по лечебной физкультуре	
	2 квалификационный уровень:	11500
	медицинская сестра диетическая	
	3 квалификационный уровень:	12075
	медицинская сестра	
	4 квалификационный уровень:	13590
	фельдшер, медицинская сестра процедурной	

	5 квалификационный уровень:	13225
	старшая медицинская сестра	
3.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности врачей и провизоров"	
	1 квалификационный уровень:	18840
	врач-стажер	
	2 квалификационный уровень:	19400
	врач-специалист	
3.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей структурных подразделений учреждений с высшим медицинским фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)"	
	1 квалификационный уровень:	17189
	заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, лабораторией, кабинетом и другими), начальник структурного подразделения (отдела, кабинета и другие)	
4.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена":	
	заведующий костюмерной, аккомпаниатор	10207
4.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":	
	художник-декоратор, методист клубного учреждения	10314
4.3.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":	
	балетмейстер, хормейстер, заведующий художественно-постановочной частью	10422
4.4.	Профессиональная квалификационная группа «Професии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	
	киномеханик	10207

5.	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")	
5.1.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	10207
	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	
	2 квалификационный уровень:	11281
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	
5.2.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня":	
	1 квалификационный уровень:	10207
	инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор, переводчик- дактилолог, секретарь незрячего специалиста, художник, секретарь руководителя	
	2 квалификационный уровень:	10743
	старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией	
	3 квалификационный уровень:	11281
	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, техники всех специальностей и наименований, по которым устанавливается внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень:	12033
	мастер участка (включая старшего), механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	5 квалификационный уровень:	
	начальник гаража	13000
5.3.	Профессиональная квалификационная группа "должности	

	руководителей, специалистов и служащих третьего уровня":	
	1 квалификационный уровень:	11012
	без категории: бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженеры всех специальностей, программист, библиотечарь, экономист, юрисконсульт, редактор, специалист по кадрам, сурдопереводчик	
	2 квалификационный уровень:	11818
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
	3 квалификационный уровень:	12892
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
	4 квалификационный уровень:	13966
	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	
	5 квалификационный уровень:	15793
	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	
5.4.	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	19338
	начальники отделов: информации, кадров, технического, финансового, материального технического снабжения, юридического	
	2 квалификационный уровень:	19875
	главные: механик, энергетик, технолог, инженер, эксперт	
	3 квалификационный уровень:	20412
	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	
6.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих")	
6.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих первого уровня":	
	1 квалификационный уровень:	8058
	наименования 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; кухонный работник, машинист по стирке и ремонту спецодежды, белья, оператор заправочных станций, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда), оператор хлораторной установки	
	2 квалификационный уровень:	9669
	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производственным наименованием "старший" (старший по смене)	
6.2.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень:	10743
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта; оператор электронно-вычислительных машин	
	2 квалификационный уровень:	11818
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	3 квалификационный уровень:	12033
	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
	4 квалификационный уровень:	12355
	наименования 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,	

	наладке инструмента, технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе - закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных организаций	
7.	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"	
	1 квалификационный уровень инструктор – методист по лечебной физкультуре	11737
8.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников геологии и разведки недр (в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 06 июня 2008г. № 262н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников геологии и разведки недр»	
8.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников геологии и разведки недр четвертого уровня	19875
	3 квалификационный уровень Главный геолог (геофизик, гидрогеолог).	

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ "ВКМиС"

РАЗМЕРЫ

окладов (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 оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Начальник отдела, руководитель службы, главный врач, директор центра, руководитель технопарка	19338
2.	Заместитель начальника отдела, заведующий сектором, заместитель директора центра, заместитель руководителя технопарка	17189
3.	Главный специалист	15793
4.	Ведущий специалист	13966
5.	Специалист по закупкам, специалист по охране труда, специалист, системный администратор, специалист по противопожарной профилактике, специалист по работе с большими данными (аналитик), специалист по проектному управлению, инженер-преподаватель Хайтека, инструктор-методист по туризму, тренер (инструктор), event-менеджер	11012
6.	Слесарь-наладчик контрольно-измерительных приборов и автоматики (КИПиА), мастер зеленого хозяйства, мастер ремонтно-строительного участка	9669
7.	Сурдопедагог, тифлопедагог	11012
8.	Сварщик, монтажник санитарно-технического оборудования, специалист по ремонту и индивидуальному пошиву швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий, головных уборов, изделий текстильной галантереи, ассистент (помощник)	9669

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ «ВКМиС»

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 работу в государственных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях, при условии, что в группе не менее 50 процентов детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	за работу в общеобразовательных организациях для детей, нуждающихся в длительном лечении	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
4.	за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные образовательные программы; адаптированные программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости)	руководителям, педагогическим работникам – до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам – до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
5.	за работу в общеобразовательных учебно-воспитательных учреждениях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
6.	руководителям, воспитателям, помощникам воспитателей (младшим воспитателям) за работу в общеобразовательных организациях с наличием интерната, при условии круглосуточного пребывания более 50 процентов обучающихся в образовательной организации	до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
7.	за работу в общеобразовательных организациях при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы	до 50 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки

8.	за работу в общеобразовательных организациях при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы строгого режима	до 60 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
9.	за работу в общеобразовательных организациях при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы особого режима	до 65 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
10.	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья в соответствии с медицинским заключением за обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
11.	за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
12.	педагогическим и медицинским работникам за работу в психолого-педагогических и медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах, центрах психолого-педагогической реабилитации и коррекции, центре психолого-медико-социального сопровождения, центре (пункте) психолого-педагогического и социального сопровождения, центре психолого-педагогической помощи и оздоровления	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
13.	работники образовательной организации, за работу с обучающимися ВИЧ-инфицированными, больными вирусом иммунодефицита человека (СПИД); работникам, занимающим административные должности, должности учителей, воспитателей и педагогов дополнительного образования, должности медицинского и технического персонала за работу с обучающимися из «группы риска» по заболеванию туберкулезом	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
14.	за проверку письменных работ: учителям по предметам в 1 – 4 классах (кроме факультативов) (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся); учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
15.	за кураторство (классное руководство): в образовательных организациях в классах с нормативной	до 20 процентов от оклада (должностного

	наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся); в общеобразовательных организациях с наличием интерната в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)	оклада), ставки до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки
16.	Педагогическим работникам (по основной 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	до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки
17.	за проверку письменных работ в образовательных организациях, применяющих дистанционные образовательные технологии: учителям по предметам в 1 – 4 классах (кроме учебных курсов); учителям по русскому языку и литературе, математике (кроме учебных курсов); учителям по другим предметам (кроме учебных курсов)	до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки до 5 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
18	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконура, муниципальных образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств резервного фонда Правительства Российской Федерации	5000

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ «ВКМиС»

Положение о материальной помощи работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский колледж машиностроения и связи»

1. Общие положения

- 1.1. Положение о материальной помощи работникам регулирует деятельность по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем проведения выплаты материальной помощи при наличии экономии средств фонда оплаты труда.
- 1.2. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы.
- 1.3. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников образовательного учреждения и утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.
- 1.4. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.
- 1.5. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.
- 1.6. Материальная помощь направлена работникам в ситуациях, существенно влияющих на их материальное положение.

2. Понятие о материальной помощи

- 2.1. Материальную помощь оказывают при возникновении у работников особых обстоятельств. Она является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности учреждения и не связана с индивидуальными результатами работников. Она не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда.
- 2.2. Основная цель материальной помощи - создание необходимых материальных условий для решения возникших у работника проблем. Кроме того, материальная помощь не может носить регулярный характер и выплачивается по заявлению работника.

3. Основания и размеры материальной помощи

- 3.1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения выплачивается в следующих случаях:
 - смерть близких родственников (родители, дети, муж, жена);
 - свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества по этому поводу);
 - рождение ребенка;
 - необходимость длительного лечения сотрудника;
 - несчастный случай, произошедший с работником или членами его семьи;
 - иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника;
 - материальные затруднения в семье сотрудника по иным причинам и т.д.
- 3.2. Размер оказываемой материальной помощи определяется директором образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи, и может достигать до 2 (двух) должностных окладов в год.

4. Порядок выплаты материальной помощи

- 4.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и т.д.
- 4.2. Заявление пишется на имя директора образовательного учреждения с точным указанием причин для выдачи.
- 4.3. Материальная помощь работникам образовательного учреждения выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.