



Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Рязанский строительный колледж»

Наименование документа: Положение об оплате труда работников ОГБПОУ РСК
Условное обозначение: СМК-П-39
Соответствует ГОСТ ISO9001 – 2011, ГОСТ Р 52614.2-2006

«Согласовано»

Председатель первичной
профсоюзной организации
ОГБПОУ РСК

Н. Волосев
А.В. Малахова
«19» 06 2016 г.

«Принято»

на Конференции
ОГБПОУ РСК

Протокол № 3
от «1» 07 2016 г.

«Введено в действие»

Приказом директора
ОГБПОУ РСК

А.В. Суслов
Приказ № 193
от «1» 07 2016 г.

**Положение № СМК-П-39
об оплате труда работников
Областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Рязанский строительный колледжа»
(ОГБПОУ РСК)
(Новая редакция)**

Рязань, 2016г.



I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Рязанский строительный колледж» (далее Колледж) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области на основе правовых актов:

- Трудового кодекса РФ;
- Постановление Правительства РФ от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений"
- Федеральный закон № 273-ФЗ от 29.12.2012г. «Об образовании в Российской Федерации».
- Постановление Министерства образования Рязанской области от 22 сентября 2014г. №14 «Об утверждении Порядка условий труда руководителей государственных бюджетных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подведомственных министерству образования Рязанской области, их заместителей и главных бухгалтеров».
- приказа Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»
- приказа Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»
- приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»
- приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»
- приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»
- приказа Минздравсоцразвития России от 2 апреля 2008 г. № 158н «Об



утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (зарегистрирован в Минюсте России 29 апреля 2008 г. № 11606)

- Постановление Главного управления по труду и социальным вопросам Рязанской области от 16 июня 2011 г. N 1 "О внесении изменения в постановление главного управления по труду и социальным вопросам Рязанской области от 31 декабря 2008 г. N 2

- постановление Правительства Рязанской области от 11 декабря 2008 года № 321 «Об оплате труда работников государственных учреждений Рязанской области»

- постановления Правительства Рязанской области от 17 декабря 2008 года № 334, пункта 5

- Постановление Правительства Рязанской области от 2 декабря 2011 г. N 395 "Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Рязанской области и государственных казенных учреждений Рязанской области, подведомственных Правительству Рязанской области" (с изменениями и дополнениями от: 9 августа 2013 г., 16 октября 2014 г., 14 мая 2015 г., 16 февраля 2016 г.)

- Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования Рязанской области, подведомственных министерству образования Рязанской области, для которых установлена система оплаты труда, отличная от системы оплаты труда по Единой тарифной сетке по оплате труда работников государственных учреждений Рязанской области, утвержденное Постановлением Министерства образования Рязанской области от 27 февраля 2010г. № 1 (с изменениями и дополнениями от: 3 декабря 2010 г., 14 октября 2011 г., 13 февраля 2013 г., 4 февраля, 22 сентября, 29 декабря 2014 г.).

Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Рязанский строительный колледж».

1.2. Формирование системы оплаты труда работников Колледжа осуществляется с учетом следующих условий:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- соблюдения основных гарантий, установленных нормами действующего трудового законодательства в Российской Федерации, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Фе-



дерации, Рязанской области, содержащих нормы трудового права и настоящим Положением;

- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Рязанской области;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, специфики работы;
- использования системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок, компенсационных выплат и премирования, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;

1.3. Заработная плата работников Колледжа (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работникам Колледжа в соответствии с трудовым договором.

1.4. Месячная заработная плата работника Колледжа, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.8. Заработная плата работника Колледжа включает в себя должностной (базовый) оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается. Расчет по заработной плате с увольняемыми работниками осуществляется в день увольнения. Выплата заработной платы работникам колледжа осуществляется 2 и 17 числа каждого месяца, выплата отпускных - за 3 дня до начала отпуска.



II. Порядок и условия оплаты труда

Положение об оплате труда работников Колледжа включает в себя:

2.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем учреждения по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

2.2. Должностной (базовый) оклад работника Колледжа включает минимальный размер оклада, увеличиваемый в соответствии с повышающими коэффициентами по соответствующим профессиональным квалификационным группам (повышающие коэффициенты по занимаемым должностям ПКД). Должностной оклад устанавливается приказом директора колледжа.

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

2.4. 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, путем умножения минимального размера оклада по соответствующей ПКГ на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.5. Размеры повышающих коэффициентов рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Колледжа и содержащихся в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

Размеры применяемых повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням работников приведены в Приложении № 1.

2.7. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год, исходя из объема финансового обеспечения на выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), с учетом средств от поступлений от оказания учреждением услуг (выполнения работ), относящихся в соответствии с уставом учреждения к его основным видам дея-



тельности, предоставление которых для граждан и юридических лиц осуществляется на платной основе и поступлений от иной приносящей доход деятельности.

Размер оплаты труда работников колледжа определяется путем суммирования должностного (базового) оклада, выплат по повышающим коэффициентам, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.8. Работникам Колледжа с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам.

2.9. С целью привлечения высококлассных специалистов, закрепления молодых педагогических кадров директор может устанавливать иной повышающий коэффициент к должностному окладу по договоренности с работником.

2.10. Размеры повышающих коэффициентов применительно к должностям работников могут увеличиваться одновременно для всех категорий работников в зависимости от имеющихся объемов бюджетного финансирования.

2.11. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебных год.

При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в ОГБПОУ РСК, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются колледжем самостоятельно.

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей учреждений устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 ча-



са.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора.

3.3. Для работников Колледжа за работу в особых условиях или условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- выплаты при выполнении работ различной квалификации;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.4. Размеры компенсационных выплат могут устанавливаться в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении, устанавливаемом директором колледжа и выплачиваться в пропорционально отработанному времени. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда, устанавливаются в порядке определенном настоящим Положением. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3.8. 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 трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3.9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и оплачивается в двойном размере.

3.10. За выполнение педагогическими работниками дополнительной работы, не входящей в круг их основных обязанностей, устанавливается ежемесячная надбавка, выплачиваемая в течение учебного года или в течение срока выполнения дополнительной работы (надбавка по педагогической нагрузке).

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности преподавателей, но непосредственно связанных с образовательным процессом, в колледже включаются:

- кураторство групп;
- заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями;
- руководство предметными (цикловыми) и методическими комиссиями;
- проверка тетрадей и письменных работ.

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Приложением № 2 к Положению и конкретизируются в трудовых договорах работников.

III. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. В целях повышения качества деятельности колледжа, стимулирования результативности и качества труда его работников устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж непрерывной работы в колледже;
- за квалификацию;
- за качество выполняемых работ по системным показателям;
- разовые стимулирующие выплаты (премии);
- премиальные выплаты по итогам.

4.2. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и



максимальными размерами не ограничены.

4.3. Доля стимулирующих выплат не должна быть более 30% от Фонда оплаты труда.

4.4. Размер и период времени, на который устанавливаются стимулирующие выплаты, устанавливаются приказом директора. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.

4.5. При назначении выплат стимулирующего характера работникам Колледжа в целом учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских образовательных программ.

4.6. Условия назначения выплат стимулирующего характера регулируются Положением

о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Рязанский строительный колледж».

4.8. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу.

4.9. Выплаты стимулирующего характера работнику производятся по решению директора колледжа в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

V. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера.

5.1. Заработная плата директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2. Условия оплаты труда устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом:

с директором колледжа - министерством образования Рязанской области (далее министерство), 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»;

с заместителями директора и главным бухгалтером — директором колледжа с учетом условий оплаты труда, установленных настоящим положением.

5.3. Должностной оклад директора устанавливается приказом министерства, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера организации устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада директора колледжа. При этом средняя заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера не может превышать среднюю заработную плату директора колледжа.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора колледжа и средней заработной платы работников колледжа устанавливается приказом министерства, в кратности от 1 до 5, с учетом установленных министерством критериев дифференциации.

Соотношение средней заработной платы директора колледжа и средней заработной платы работников колледжа, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за отчетный календарный год.

Определение размера средней заработной платы работников колледжа осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.4. Директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера (ежемесячные, по итогам работы за определенный период (премии за полугодие, за год) и единовременные) и компенсационного характера.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

Директору колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (ежемесячные):

- за сложность и напряженность работы (ежемесячные);
- в зависимости от числа обучающихся в организации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и лиц из числа детей-сирот и детей,



оставшихся без попечения родителей, поступивших на обучение из организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в следующем размере:

- до 10 до 20 человек - 5% от должностного оклада;
- от 20 до 50 человек - 10% от должностного оклада;
- свыше 50 человек - 15% от должностного оклада;

Директору колледжа могут устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера (ежемесячные):

за качество выполняемых работ:

- за ученую степень доктора наук - 20% от должностного оклада;
- за ученую степень кандидата наук - 10% от должностного оклада;
- за почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР - 10% от должностного оклада;

за деятельность многофункциональных центров прикладных квалификаций:

- одно направление – 5% от должностного оклада;
- два направления – 12% от должностного оклада;
- три направления – 18% от должностного оклада.

Премирование директора колледжа за определенный период (полугодие, год) осуществляется с учетом результатов деятельности организации на основании критериев и целевых показателей эффективности работы организаций и их руководителей, установленных приказом министерства.

По согласованию с Министерством образования Рязанской области директору колледжа могут выплачиваться премии по итогам осуществления организацией приносящей доход деятельности за период (полугодие и год). Основанием для рассмотрения вопроса о согласовании премии является ходатайство Конференции ОГБПОУ РСК о премировании директора (приложение - протокол заседания Конференции ОГБПОУ РСК).

Расходы, связанные с выплатой по итогам осуществления колледжем приносящей доход деятельности осуществляются за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Заместителям директора колледжа и главному бухгалтеру за работу в особых условиях труда или условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в ночное время;
- выплаты при выполнении работ различной квалификации;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей



временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата сверхурочной работы.

В колледже каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере - не ниже 35% от должностного оклада.

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

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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 трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

заместителям директора и главному бухгалтеру организации, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.



Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера (ежемесячные):

за качество выполняемых работ:

- за ученую степень доктора наук — 20% от должностного оклада;
- за ученую степень кандидата наук - 10% от должностного оклада;
- за почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный бухгалтер» - 10%.

Премирование заместителей директора и главного бухгалтера организаций за определенный период (полугодие, год) осуществляется на основании показателей и критериев эффективности их деятельности, устанавливаемых директором колледжа.

В случае если директор колледжа, его заместитель и главный бухгалтер имеют право на установление стимулирующих выплат одновременно по нескольким основаниям, как имеющие ученую степень и почетное звание, то стимулирующая выплата производится по одному из оснований, имеющему большее значение.

Единовременные премии могут выплачиваться к юбилейным, праздничным датам, в связи с присуждением почетных званий, с награждением государственными и ведомственными наградами, выходом на пенсию, в следующих размерах:

- директору колледжа — не более 10 000,00 рублей;
- заместителям директора и главному бухгалтеру организации - не более 8000,00 рублей.

Премирование директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера по итогам работы за определенный период производится на основании решения комиссий по премированию, создаваемых:

для директора колледжа - министерством;

для заместителей директора и главного бухгалтера — директором колледжа.

Размер премий по итогам работы за определенный период директору



колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру определяется исходя из суммы набранных ими баллов и цены одного балла.

Цена одного балла устанавливается как частное от деления общего объема бюджетных ассигнований выделенных на заработную плату, предусмотренных на премиальные выплаты директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру, исходя из расчетного периода, на максимальную сумму баллов, которую могут набрать директор колледжа, его заместители и главный бухгалтер в соответствии с показателями эффективности их деятельности.

В случае наложения дисциплинарного взыскания на директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера, а также совершения указанными должностными лицами грубых нарушений трудовой дисциплины, снижения показателей эффективности деятельности колледжа может быть принято решение о лишении таких должностных лиц премии полностью или частично.

5.7. Материальная помощь директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру может выплачиваться в размере не более 10 000,00 рублей на основании их личных заявлений при стихийном бедствии и чрезвычайной ситуации; несчастном случае, краже, пожаре, тяжелом материальном положении или заболевании работника; тяжелом заболевании или смерти близкого родственника работника; рождении ребенка; вступлении в брак и других случаях. В случае смерти работника материальная помощь оказывается его близким родственникам.

Выплата материальной помощи производится в пределах фонда оплаты труда.

5.8. Решение о премировании, о лишении премии полностью или частично, о выплате единовременных премий, о материальной помощи принимаются:

в отношении директора колледжа – министерством образования Рязанской области;

в отношении заместителей директора и главного бухгалтера - директором.

VI. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

6.1. Работникам колледжа может быть выплачена материальная помощь на основании приказа директора при наличии средств, в связи с трудным материальным положением работника.

Материальная помощь может оказываться при наличии денежных средств в ФОТ по следующим основаниям:

- по состоянию здоровья работника
- по случаю смерти близких родственников



- в связи с тяжелым материальным положением
- по случаю стихийного бедствия
- в связи с травмой или несчастным случаем на производстве
- в связи с рождением ребенка
- в связи с бракосочетанием
- и др.

Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника. В приказе о выплате материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

6.2. Материальная помощь работникам колледжа может выплачиваться за счет бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

VII. Особенности использования фонда оплаты труда за средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, могут направляться Колледжем на выплаты должностных окладов, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора и договоров гражданско – правового характера за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Заключение срочных трудовых договоров для выполнения определенной трудовой функции и конкретного вида работы или задания не требует наличия штатного расписания. В договоре указывается не занимаемая должность, а только объем работы (задания), размер заработной платы и срок, на который заключен договор.

VIII. Заключительная часть

Колледж имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются Конференцией ОГБПОУ РСК.



Приложение № 1
к Положению об оплате труда
Областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Рязанский строительный колледж»

**Размеры применяемых повышающих коэффициентов по профессиональным
квалификационным уровням работников с «01» сентября 2016г.**

Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минималь ный размер должностно- го оклада по ПКГ	Повышаю щий ко- эффи- циент	Должност- ной оклад (базовый)
Учебно-вспомогательный персонал				
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части, Секретарь учебной части ОПРК и ДПО	5770,00	1,3	7500,00
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	7037,00	1,35	9500,00
4 квалификационный уровень	Заведующий библиоте- кой	7640,00	1,4	10700,00
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работни- ков				
2 квалификационный уровень	Педагог - организатор Социальный педагог	6400,00	1,13	7200,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер п/о, методист	6400,00	1,13	7200,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель	6400,00	1,13	7200,00
	преподаватель-организатор ОБЖ, руководитель физическо- го воспитания	6400,00	1,13	7200,00
Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
1 квалификационный уровень	Заведующий мастерской по ремонту и обслужива- нию автомобилей; заведующий дневным от- делением Заведующий отделением ПКР и ДПО	7140,00	1,4	10000,00



2квалификационный уровень	Начальник отдела организационно-массовой, воспитательной и социальной работы; Начальник отдела учебно-организационной работы; Начальник отдела информатизации и технической поддержки образовательного процесса	10666,00	1,5	16000,00
Профессионально-квалификационная группа должностей служащих первого уровня				
1 квалификационный уровень	Комендант, паспортист, архивариус, дежурный по общежитию	5000,00	1,3	6500,00
Профессионально-квалификационная группа должностей служащих второго уровня				
1 квалификационный уровень	Секретарь директора, лаборант, администратор	5925,00	1,35	8000,00
2квалификационный уровень	Заведующий складом, Заведующий хозяйством	6030,00	1,36	8200,00
3квалификационный уровень	Заведующий общежитием	7500,00	1,4	10500,00
Профессионально-квалификационная группа должностей служащих третьего уровня				
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, бухгалтер-кассир, специалист по кадрам, специалист по охр.труда,	7570,00	1,4	10600,00
Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
1 квалификационный уровень	Уборщик производственных и служебных помещений, дворник, гардеробщица, вахтер (общежития), вахтер (колледжа), кладовщик, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5000,00	1,3	6500,00
Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
1 квалификационный уровень	Плотник-столяр, плотник, водитель, слесарь-	5770,00	1,3	7500,00



Областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Рязанский строительный колледж»

Наименование документа: Положение об оплате труда работников ОГБПОУ РСК

Условное обозначение: СМК-П-39

Соответствует ГОСТ ISO9001 – 2011, ГОСТ Р 52614.2-2006

	сантехник,			
2квалификационный уровень	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5925,00	1,35	8000,00



Приложение № 2
к Положению об оплате труда
Областного государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Рязанский строительный колледж»

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Наименование	Условия	Размеры	ПКГ
за временное совмещение должностей (исполнение обязанностей)	совмещение (исполнение обязанностей) должностей, предусмотренных штатным расписанием, с учетом срока совмещения (исполнения обязанностей)	в соответствии с дополнительным соглашением	все работники
за сверхурочную работу	работа в часы, не предусмотренные графиком рабочего дня	в соответствии со ст.152 ТК РФ (1)	все работники
за работу в нерабочие праздничные (выходные) дни	выход на работу в нерабочие праздничные (выходные) дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ (2)	все группы
за работу в ночное время	работа в ночное время	35% от должностного оклада	все работники
за работу не входящую в круг основных обязанностей	Осуществление функций куратора групп	Дифференцированная оплата 50 рублей за обучающегося	преподаватели, мастера производственного обучения, сотрудники
за работу не входящую в круг основных обязанностей	Проверка тетрадей и письменных работ: математика, русский язык, и литература, иностранный язык, черчение, инженерная графика.	10% должностного оклада	преподаватели

1. За первые два часа работы — не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере (или, по желанию работника, предоставление дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

2. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), — в размере не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.



Наименование	Условия	Размеры	ПКГ
За работу не входящую в круг основных обязанностей	За заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями	от 5 % до 15% должностного оклада педагогических работников	преподаватели, мастера производственного обучения, сотрудники
За работу не входящую в круг основных обязанностей	За руководство методическими комиссиями	дифференцированная оплата 200 рублей за каждого члена комиссии	Преподаватели мастера производственного обучения
За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для детей сирот, детей, оставшихся без попечения родителей: - сотрудникам - педагогическим работникам (непосредственно занятым в таких классах, группах)	10% к должностному окладу	Сотрудники (заведующий общежитием, воспитатели, дежурные по общежитию)
За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных	За уборку унитазов от 1-5шт.	10% к должностному окладу	Сотрудники (уборщики служебных и производственных помещений)
	За уборку унитазов от 5-10	13% к должностному окладу	
	За уборку унитазов от 10-15	15% к должностному окладу	
	Наличие раковин (душевых леек) на участке от 1 до 10 шт.	6% к должностному окладу	
	Наличие раковин (душевых леек) на участке свыше 10 шт.	8% к должностному окладу	