

**Рассмотрено:**

Общим собранием  
Работников ОГАОУ СПО  
«БМТК»

«25» декабря 2015 г.

Протокол № \_\_\_\_\_

**Утверждаю:**

Директор ОГАОУ СПО  
«БМТК»

С.С.Зарубин  
«25» декабря 2015 г.

Приказ № 201

**Согласовано:**

Председатель профсоюзной  
организации работников  
ОГАОУ СПО «БМТК»

Т.Д. Капралова

«25» декабря 2015 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников областного государственного автономного  
образовательного учреждения среднего профессионального образования  
«Белгородский механико-технологический колледж»  
(ОГАПОУ «БМТК»)  
(с изменениями)

Белгород 2015

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Областного государственного образовательного учреждения «Белгородский механико-технологический Колледж» Белгородской области (далее - Положение) разработано на основании Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Министерством образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического персонала", Постановление Правительства Белгородской области от 7 апреля 2014 г. N 138-пп "Об утверждении положения об оплате труда работников профессиональных образовательных организаций Белгородской области", Постановления Правительства Белгородской области от 22 декабря 2014 г. N 488-пп "О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года N 138-пп", Постановления Правительства Белгородской области от 14 сентября 2015 г. N 340-пп "О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года N 138-пп"

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему, порядок, условия установления и размеры оплаты труда работников Областного государственного образовательного учреждения «Белгородский механико-технологический Колледж»(далее - Положение) за счет средств областного бюджета.

1.3. Настоящее Положение распространяется на оплату труда педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей Областного государственного образовательного учреждения «Белгородский механико-технологический колледж» (далее-Организация).

1.4. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

- **базовый должностной оклад** - минимальный оклад работника, осуществляющего профессиональную деятельность в профессиональной образовательной организации по замещаемой должности, без учета гарантированных надбавок (доплат), выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- **гарантированные надбавки** - надбавки, устанавливаемые к базовому должностному окладу за специфику работы в организации;

- **гарантированные доплаты** - доплаты, устанавливаемые к базовому должностному окладу за выполнение дополнительной работы в организации области, не входящей в круг основных обязанностей работника;

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

- **выплаты стимулирующего характера** - выплаты, устанавливаемые работникам организации области с целью повышения материального стимулирования высокопрофессионального труда и поощрения за индивидуальные результаты работы.

## 2. Система оплаты труда работников организации

2.1. Оплата труда работников организации области в части установления базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, доплат, выплат компенсационного и

стимулирующего характера регулируется непосредственно профессиональной образовательной организацией в соответствии с законодательством Российской Федерации, Белгородской области и настоящим Положением.

2.2. Месячная заработная плата работников организации выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Месячная заработная плата работника Организации, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы) и выполнившего трудовые (должностные) обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.4. Заработная плата административного, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей организации рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = ДО_{\text{баз}} \times \sum k_{\text{пов}} + ГН + ГД + ВКХ + ВСХ, \text{ где}$$

ЗП - общий размер заработной платы работника организации;

ДО<sub>баз</sub> - базовый должностной оклад;

$k_{\text{пов}}$  - повышающий коэффициент к базовому должностному окладу;

ГН - гарантированные надбавки;

ГД - гарантированные доплаты;

ВКХ - выплаты компенсационного характера;

ВСХ - выплаты стимулирующего характера.

2.5. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Заработная плата директора организации не может превышать 5 размеров средней заработной платы работников организации, определяемой ежегодно по состоянию на 1 января.

2.7. Формирование фонда оплаты труда организации осуществляется на основании расчетно-нормативных затрат на фонд оплаты труда на единицу государственной услуги, разработанных в соответствии с Методическими рекомендациями по определению расчетно-нормативных затрат на финансовое обеспечение выполнения государственных заданий на оказание государственных услуг Белгородской области, утвержденными постановлением Правительства Белгородской области от 13 декабря 2010 года N 433-пп "Об утверждении Методических рекомендаций по определению расчетно-нормативных затрат на финансовое обеспечение выполнения государственных заданий на оказание государственных услуг Белгородской области".

2.8. Фонд оплаты труда работников организации формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета.

Фонд оплаты труда работников организации формируется из базовой и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$$\Phi O T_o = \Phi O T_b + \Phi O T_{ст}, \text{ где:}$$

ΦOTo - фонд оплаты труда организации;

ΦOTб - базовая часть фонда оплаты труда организации;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда организации.

Базовая часть фонда оплаты труда организации обеспечивает гарантированную заработную плату работников.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников организации в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, применение современных и инновационных образовательных технологий, направленных на реализацию перспективных программ развития среднего профессионального образования.

2.9. Директор организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда. ежегодно по состоянию на 1 сентября

2.10. В отношении работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), директор организации ежегодно утверждает тарификационные списки по форме, утвержденной органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации.

### **3. Размеры, порядок и условия установления базовых должностных окладов работникам профессиональной образовательной организации**

3.1. Размеры базовых должностных окладов работников организации устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.2. Размеры базовых должностных окладов административного, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей устанавливаются в виде фиксированной суммы локальным актом организации (в отношении директора организации - правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя организации) на основании приложения N 1 к настоящему Положению.

Педагогическому персоналу, библиотекарям и медицинским работникам организаций, работающим в сельской местности на территории Белгородской области, имеющим высшее или среднее специальное образование или обучающимся по заочной форме обучения по специальности, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады по сравнению с окладами соответствующих специалистов, работающих в городских условиях. Расчет размера повышенного оклада производится от базовых должностных окладов, указанных в приложении N 1 к настоящему Положению.

3.3. Размеры базовых должностных окладов подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

3.4. Базовые должностные оклады педагогического, административного персонала устанавливаются в зависимости от категории должности, уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, осуществляемой в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года N 276", приказом департамента образования Белгородской области от 18 ноября 2011 года N 3479 "О порядке аттестации руководящих работников образовательных учреждений области".

Базовые должностные оклады иных категорий работников устанавливаются в зависимости от категории должности, уровня образования.

3.5. Ответственность за своевременное и правильное установление размеров базовых

должностных окладов работников организации несет директор соответствующей организации.

3.6. Повышающие коэффициенты устанавливаются к базовому должностному окладу.

При наличии у работника нескольких оснований для установления повышающего коэффициента указанные коэффициенты суммируются.

Применение повышающего коэффициента не учитывается при определении размера гарантированных доплат и надбавок, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.7. Повышающие коэффициенты подразделяются на следующие виды:

- коэффициент наполняемости организации;
- коэффициент учебной нагрузки;
- коэффициент наполняемости группы (подгруппы).

3.8. Коэффициент наполняемости организации применяется при расчете заработной платы директора организации, его заместителей (кроме заместителя по административно-хозяйственной работе), главного бухгалтера, руководителя физического воспитания, преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности.

Коэффициент наполняемости организации устанавливается в зависимости от общей численности обучающихся в организации на очной и очно-заочной форме обучения на начало учебного года и составляет:

- при численности обучающихся до 200 человек - 1,3;
- при численности обучающихся от 201 до 400 человек - 1,4;
- при численности обучающихся от 401 до 700 человек - 1,6;
- при численности обучающихся от 701 до 1000 человек - 1,8;
- при численности обучающихся свыше 1000 человек - 2,0.

3.9. Коэффициент учебной нагрузки и коэффициент наполняемости группы (подгруппы) применяются при расчете заработной платы педагогического персонала за проведение производственного обучения (учебной и производственной практики) и часов обязательных аудиторных занятий.

3.10. Коэффициент учебной нагрузки рассчитывается как отношение количества часов фактической учебной нагрузки к количеству часов учебной нагрузки по нормативу за ставку заработной платы в семестр (в год).

Объем фактической учебной нагрузки преподавателей формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту и федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в организациях.

Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического персонала".

В должностные оклады руководителя физического воспитания и преподавателя - организатора основ безопасности жизнедеятельности организации включается оплата за 360 часов педагогической работы в год. За часы педагогической работы, выполненные сверх учебной нагрузки, включенной в должностной оклад, руководителям физического воспитания и преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности организации производится дополнительная оплата в порядке, установленном для преподавателей организации. При этом педагогическая работа, подлежащая дополнительной оплате, не должна превышать 360 часов в год.

Для директора и заместителей директора организации количество часов педагогической (преподавательской) работы в год не может превышать 360 часов.

Установление объема учебной нагрузки на начало учебного года и его изменения в течение учебного года осуществляется локальным актом организации.

3.11. Коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается при тарификации педагогического персонала на начало каждого учебного года в зависимости от уровня отклонения (снижения) наполняемости групп от установленной нормы.

При расчете заработной платы для преподавателей и мастеров производственного обучения, работающих с группами обучающихся, имеющих отклонения в развитии, обучающимися по очной форме обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 1

Наполняемость учебной группы, человек	Величина коэффициента наполняемости учебной группы для преподавателей и мастеров производственного обучения, работающих с группами обучающихся, имеющих отклонения в развитии
8 и менее	0,9
9	1,0
10	1,1
11	1,2
12	1,3
13 - 14	1,4

При расчете заработной платы для преподавателей и мастеров производственного обучения, работающих с группами, обучающимися по очной, заочной и очно-заочной форме обучения по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и программам подготовки специалистов среднего звена, коэффициент наполняемости учебной группы устанавливается в следующих размерах:

Таблица 2

Численность обучающихся в группе, человек	Величина коэффициента наполняемости учебной группы для преподавателей	Величина коэффициента наполняемости учебной группы для мастеров производственного обучения
10 и менее	0,8	0,8
11	0,8	0,9
12	0,8	0,9
13 - 14	0,8	1,0
15 - 16	1,0	1,2
17 - 18	1,1	1,3
19 - 20	1,1	1,4
21 - 23	1,1	1,6
24 и более	1,1	1,8

Для преподавателей и мастеров производственного обучения, работающих с группами, делящимися на подгруппы, применяется следующий коэффициент наполняемости учебной подгруппы:

- при наполняемости учебной подгруппы от 10 человек и более - 1,0;
- при наполняемости учебной подгруппы от 9 человек и менее - 0,9.

При индивидуальном обучении (консультации; экзамене; работе ГЭК; руководстве и рецензировании выпускных квалификационных работ (дипломных проектов)) коэффициент наполняемости учебной группы равен 1,1.

Заведующим отделением организации коэффициент наполняемости учебной группы

устанавливается в зависимости от численности обучающихся на отделении:

- при численности обучающихся на отделении более 400 человек - 1,6;
- при численности обучающихся на отделении от 201 до 400 человек - 1,4;
- при численности обучающихся на отделении до 200 человек - 1,3.

При установлении коэффициента наполняемости учебной группы в расчет принимается общая численность обучающихся на всех отделениях, закрепленных за заведующим отделением.

#### **4. Размеры, порядок и условия установления работникам организации гарантированных надбавок и доплат**

4.1. Гарантированные надбавки устанавливаются работникам организации за специфику работы в соответствующей организации в процентах от базового должностного оклада.

4.2. Гарантированные надбавки подразделяются на следующие виды:

1) за работу в специальных (коррекционных) группах;

Гарантированная надбавка устанавливается преподавателям с учетом фактической педагогической нагрузки и мастерам производственного обучения в размере 20 процентов.

2) за работу в профессиональных образовательных организациях при наличии в контингенте обучающихся детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Гарантированная надбавка устанавливается директору, заместителю директора по воспитательной работе, социальному педагогу, педагогу-психологу, руководителю физического воспитания, заведующему отделением, непосредственно занятым в работе с соответствующей категорией обучающихся, преподавателям, являющимся кураторами групп с соответствующей категорией обучающихся, мастерам производственного обучения, закрепленным за группами с соответствующей категорией обучающихся, с учетом численности контингента соответствующей категории обучающихся в следующих размерах:

- до 10 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 3 процента;
- от 11 до 15 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 5 процентов;
- от 16 до 20 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 10 процентов;
- от 21 до 25 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 15 процентов;
- свыше 25 детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - 20 процентов;

3) за реализацию в профессиональных образовательных организациях программ углубленной подготовки.

Гарантированная надбавка устанавливается:

- директору организации, его заместителям по учебной работе, учебно-методической работе, учебно-производственной работе, заведующим отделением, методисту, учебно-вспомогательному персоналу, в основные функции которых входит организация проведения учебных занятий в размере 15 процентов;

- преподавателям с учетом фактической педагогической нагрузки в размере 15 процентов".

4) гарантированная надбавка молодому специалисту.

Гарантированная надбавка устанавливается молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым в организацию на должности педагогических работников, в размере 30 процентов от базового должностного оклада на период первых трех лет работы. Молодым специалистом в целях настоящего Положения признается лицо, соответствующее требованиям статьи 20 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года N 314 "Об образовании в Белгородской области";

4.3. Гарантированные доплаты устанавливаются педагогическому персоналу и иным категориям работников организации за выполнение дополнительной работы в организации, не входящей в круг основных трудовых (должностных) обязанностей, в процентах от базового должностного оклада согласно приложению N 2 к настоящему Положению.

## **5. Размеры, порядок и условия установления работникам организации выплат компенсационного характера**

5.1. Размеры и условия установления и осуществления выплат компенсационного характера работникам организации устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Работникам организации могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни).

5.3. Выплаты работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, или специальной оценки условий труда, проведенной соответствующим уполномоченным органом.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится работникам организации в размере от 4 до 12 процентов от базового должностного оклада.

Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда для указанных категорий работников (за исключением директора организации) устанавливается приказом директора организации с учетом мнения представительного органа работников организации. Конкретный размер доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда директора организации устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, с учетом мнения представительного органа работников организации.

5.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику организации 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.

5.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику организации 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.

5.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику организации 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.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время в размере не менее 35 процентов от часовой ставки (базового



должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам организации, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Сверхурочной работой является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором, локальным актом организации или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

## **6. Размеры, порядок и условия установления работникам организации выплат стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в целях усиления их заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

6.2. Выплаты стимулирующего характера работникам организации устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда организации состоит из стимулирующих частей фонда оплаты труда административного, в том числе директора, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей

6.4. исключить

6.5. Максимальная величина стимулирующей части фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета в месяц административного, в том числе директора, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей организации, составляет не более 70 процентов от общей суммы базовых должностных окладов указанных категорий работников по штатным единицам и педагогическим ставкам с учетом коэффициента наполняемости учебной группы.

6.6. Порядок, условия предоставления, размер и основания для снижения размера выплат стимулирующего характера, в том числе премий, работникам организации определяются настоящим Положением, а также:

- в отношении педагогического, административного (за исключением директора), учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей - положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации,

утвержденным в установленном порядке директором организации и согласованным с органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, иными локальными актами организации и (или) коллективным договором;

- в отношении директора организации - правовым актом органа исполнительной власти, осуществляющего государственную функцию по организации профессионального образования на территории Белгородской области"

6.7. Выплаты стимулирующего характера подразделяются на следующие виды:

1) доплата за ученую степень, звание, наличие государственных и отраслевых наград, иных форм ведомственного поощрения:

- за ордена Российской Федерации, а также за почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР; почетные звания "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Почетный работник общего образования", "Почетный работник начального профессионального образования", "Почетный работник среднего профессионального образования" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю организаций, а педагогического персонала организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (профессиональных модулей);

- за отраслевые награды "Отличник народного просвещения", "Отличник народного образования", "Отличник просвещения РСФСР", "Отличник просвещения СССР", а также установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Отличник";

- за Почетную грамоту Министерства образования и науки Российской Федерации.

Размер доплаты составляет 10 процентов от базового должностного оклада"

2) доплата за общий стаж работы.

Доплата за общий стаж работы в системе образования Российской Федерации устанавливается в процентах от базового должностного оклада по основному месту работы:

- педагогическому, административному, учебно-вспомогательному (за исключением медицинских работников), обслуживающему персоналу и техническим исполнителям в зависимости от величины общего стажа работы в следующих размерах:

при стаже от 3 до 5 лет - 5 процентов;

при стаже от 5 до 10 лет - 10 процентов;

при стаже от 10 до 15 лет - 15 процентов;

при стаже свыше 15 лет - 20 процентов.

- медицинским работникам организаций, состоящим в штате, в зависимости от величины общего медицинского стажа работы в следующих размерах:

при стаже от 3 до 5 лет - 20 процентов;

при стаже свыше 5 лет - 30 процентов;

3) выплата стимулирующего характера по результатам труда.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда производится с учетом объема, качества и эффективности выполняемых работ на основе критериев оценки результативности профессиональной деятельности.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности директора организации утверждаются правовым актом органа исполнительной власти, осуществляющего государственную функцию по организации профессионального образования на территории Белгородской области

Размер выплаты стимулирующего характера по результатам труда директору организации устанавливается ежегодно не позднее 1 марта сроком на 1 год органом

исполнительной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, на основании решения областного управляющего совета по итогам работы за предыдущий календарный год и не может превышать 85 процентов от базового должностного оклада. Областной управляющий совет является коллегиальным совещательным органом при органе исполнительной власти области, осуществляющем государственную функцию по организации профессионального образования на территории Белгородской области.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда вновь назначенному директору организации устанавливается органом исполнительной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации, с даты назначения на должность на основании решения областного управляющего совета.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда директору организации производится ежемесячно.

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности педагогического, административного (за исключением директора), учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и технических исполнителей утверждаются локальным актом организации с учетом примерных критериев, рекомендованных органом исполнительной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя организации. Оценка результативности профессиональной деятельности производится по количественным и качественным признакам руководителями структурных подразделений организации.

Распределение выплат стимулирующего характера по результатам труда производится комиссией, созданной в организации из числа представителей всех категорий работников, на основании представлений руководителей структурных подразделений организации.

Период, на который устанавливается выплата стимулирующего характера по результатам труда педагогическому, административному (за исключением директора), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям, ее размер определяются на основании положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда организации и утверждаются приказом директора организации на основании решения соответствующей комиссии.

Выплата стимулирующего характера по результатам труда педагогическому, административному (за исключением директора), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям производится ежемесячно;

4) материальная помощь.

Материальная помощь директорам организации выплачивается на основании их личных заявлений в размере трех базовых должностных окладов при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

При уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск менее чем на 14 календарных дней материальная помощь выплачивается в размере одного базового должностного оклада, часть материальной помощи выплачивается при использовании директором оставшейся части отпуска в текущем году.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска вновь назначенному и отработавшему менее шести месяцев в текущем году директору организации при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск материальная помощь выплачивается в размере одного базового должностного оклада.

Порядок, условия предоставления и размер материальной помощи педагогическому, административному (за исключением директоров), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям утверждаются локальным актом организации;

5) премия по итогам работы за квартал (год).

Премия по итогам работы за квартал, год выплачивается педагогическому, административному (за исключением директоров), учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям на основе положения о распределении стимулирующей

части фонда оплаты труда организации.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

При определении размера премии каждому конкретному работнику учитывается:

- своевременное и качественное выполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации;
- внедрение новых форм и методов в работе, положительно отразившихся на ее результатах.

При определении размера премии работнику основаниями для понижения ее размера (отказа в премировании) являются:

- ненадлежащее исполнение обязанностей;
- низкая результативность работы;
- несоблюдение требований трудового распорядка организации.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание.

Размер премии устанавливается в зависимости от результата работы конкретного работника и максимальными размерами не ограничивается. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

Решение о выплате премии оформляется приказом директора организации;

б) единовременная премия.

Единовременная премия носит разовый характер и выплачивается педагогическому, административному, учебно-вспомогательному, обслуживающему персоналу и техническим исполнителям на основе положения о стимулировании, утверждаемого локальным актом организации.

Размер премии максимальными размерами не ограничивается. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к базовому должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание.

Решение о выплате премии оформляется приказом директора организации.

## **7. Особенности исчисления заработной платы педагогических работников организации при почасовой оплате труда**

7.1. Почасовая оплата труда в организации применяется для следующих категорий работников:

1) педагогического персонала, состоящего в штате организации:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других работников из числа педагогического персонала, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе со студентами заочной формы обучения и обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- при оплате труда преподавателей организаций за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

2) работников, не состоящих в штате организаций и привлекаемых к проведению

учебных занятий в организации;

7.2. Размер оплаты одного часа педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки согласно квалификационной категории педагогического работника на 72 часа с учетом коэффициента наполняемости на начало учебного года.

7.3. Если педагогический работник замещал отсутствующего сотрудника свыше двух месяцев, то оплата его труда со дня начала замещения за все часы педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

7.4. Оплата труда преподавателей организации за часы учебных занятий, предоставленные сверх установленной годовой учебной нагрузки, а также отработанные при замещении временно отсутствовавших по болезни и другим причинам педагогических работников, производится дополнительно по часовым ставкам, исчисленным путем деления месячной ставки заработной платы на 72 (среднемесячное количество часов), только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей исходя из уточненного годового объема учебной работы.

7.5. Оплата труда работников, не состоящих в штате организаций и привлекаемых к проведению учебных занятий в организации, рассчитывается от установленной абсолютной величины в размере 2454 рубля в месяц с учетом следующих коэффициентов ставок почасовой оплаты:

- профессор, доктор наук - 0,20;
- доцент, кандидат наук - 0,15;
- лица, не имеющие ученой степени, - 0,10.

7.6. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, начинающиеся со слова "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.7. Оплата труда членов жюри (судей) конкурсов, смотров и соревнований, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, привлекаемых к проведению учебных занятий в организации с обучающимися.

7.8. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

**Приложение N 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
организации**

**Размеры  
базовых должностных окладов работников организации**

N п/п	Наименование должности	Размер базового должностного оклада, руб.
<b>1. Педагогический персонал</b>		
1.1	Преподаватель - без квалификационной категории; - II квалификационная категория;	6339 6842

	- I квалификационная категория;	7372
	- высшая квалификационная категория	7932
1.2	Педагог дополнительного образования	
	- без квалификационной категории;	6339
	- II квалификационная категория;	6842
	- I квалификационная категория;	7372
	- высшая квалификационная категория	7932
1.3	Педагог-психолог	
	- без квалификационной категории;	6339
	- II квалификационная категория;	6842
	- I квалификационная категория;	7372
	- высшая квалификационная категория	7932
1.4	Социальный педагог	
	- без квалификационной категории;	6339
	- II квалификационная категория;	6842
	- I квалификационная категория;	7372
	- высшая квалификационная категория	7932
1.5	Мастер производственного обучения	
	- без квалификационной категории;	6339
	- II квалификационная категория;	6842
	- I квалификационная категория;	7372
	- высшая квалификационная категория	7932
1.6	Методист	
	- без квалификационной категории;	6339
	- II квалификационная категория;	6842
	- I квалификационная категория;	7372
	- высшая квалификационная категория	7932
1.7	Преподаватель - организатор ОБЖ	
	- без квалификационной категории;	6339
	- II квалификационная категория;	6842
	- I квалификационная категория;	7372
	- высшая квалификационная категория	7932
1.8	Руководитель физического воспитания	
	- без квалификационной категории;	6339
	- II квалификационная категория;	6842
	- I квалификационная категория;	7372
	- высшая квалификационная категория	7932
1.9	Воспитатель	
	- без квалификационной категории;	6339
	- II квалификационная категория;	6842
	- I квалификационная категория;	7372
	- высшая квалификационная категория	7932
1.10	Педагог - организатор	
	- без квалификационной категории;	6339
	- II квалификационная категория;	6842

	- I квалификационная категория;	7372
	- высшая квалификационная категория	7932
<b>2. Административный персонал</b>		
2.1	Директор: высшая квалификационная категория I квалификационная категория	12506 11315
2.2	Заместитель директора (по учебной работе)	на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора (устанавливается организацией с учетом квалификационной категории)
2.3	Заместитель директора (по учебно-производственной работе (производственному обучению))	на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора (устанавливается организацией с учетом квалификационной категории)
2.4	Заместитель директора (по учебно-воспитательной работе)	на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора (устанавливается организацией с учетом квалификационной категории)
2.5	Заместитель директора (по учебно-методической работе)	на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора (устанавливается организацией с учетом квалификационной категории)
2.6	Заместитель директора (по информационным технологиям)	на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора (устанавливается организацией)
2.7	Главный бухгалтер	11315
2.8	Старший мастер - имеющий среднее профессиональное образование - высшая квалификационная категория; - I квалификационная категория - имеющий высшее профессиональное образование - высшая квалификационная категория; - I квалификационная категория	8457 7852 9409 8736
2.9	Заведующий отделением - высшая квалификационная категория; - I квалификационная категория	8457 7860
2.10	Заведующий библиотекой	6544
2.11	Начальник гаража	7049
2.12	Заведующий общежитием	6068
2.13	Комендант	5256
2.14	Заведующий производством (шеф-повар)	6068

2.15	Заведующий столовой	6544
2.16	Заведующий хозяйством	5157
2.17	Заведующий складом	5157
2.18	Заместитель главного бухгалтера	10129
2.19	Заведующий учебным хозяйством для организаций, имеющих учебное хозяйство с обрабатываемой земельной площадью: - от 50 до 100 га; - от 100 до 200 га; - от 200 до 300 га; - от 300 до 400 га; - от 400 до 500 га; - свыше 500 га	5157 5613 6068 6544 7049 7599
2.20	Заведующий архивом - при объеме документооборота до 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел; - при объеме документооборота свыше 25 тысяч документов в год и соответствующем количестве дел	5157 5379
2.21	Начальник отдела	6068
2.22	Руководитель структурного подразделения	7049
<b>3. Учебно-вспомогательный персонал</b>		
3.1	Заместитель директора (по административно-хозяйственной работе)	7942
3.2	Заведующий учебной частью	7374
3.3	Инженер - без квалификационной категории; - II категория; - I категория	5562 5759 6326
3.4	Бухгалтер: - без квалификационной категории; - II категория; - I категория	5562 5759 6326
3.5	Инженер-электроник (программист): - без квалификационной категории; - III категория; - II категория - I категория	5249 5759 6326 7374
3.6	Юрисконсульт: - без квалификационной категории; - II категория; - I категория	5249 5759 6326
3.7	Дежурный по общежитию: - при работе в общежитиях коридорного типа; - при работе в общежитиях секционного типа	5157 5256



3.8	Экономист: - без квалификационной категории; - II категория; - I категория	5562 5759 6326
3.9	Библиотекарь: - без квалификационной категории; - II категория; - I категория; - ведущий библиотекарь	5157 5256 5504 6326
3.10	Лаборант	5157
3.11	Архивариус	5157
3.12	Секретарь руководителя	5157
3.13	Заведующий лабораторией (мастерской)	7049
3.14	Секретарь учебной части (диспетчер)	5714
3.15	Специалист по кадрам	5613
3.16	Медицинская сестра: - без квалификационной категории; - II квалификационная категория; - I квалификационная категория; - высшая квалификационная категория	5157 5256 5507 5759
3.17	Механик	5759
<b>4. Обслуживающий персонал и технические исполнители</b>		
4.1	Повар	5157
4.2	Кастелянша	5157
4.3	Паспортист	5157
4.4	Кассир: - при выполнении должностных обязанностей кассира; - при выполнении должностных обязанностей старшего кассира	5157 5256
4.5	Подсобный рабочий	5157
4.6	Оператор посудомоечной машины	5157
4.7	Калькулятор	5157
4.8	Водитель автобуса	5429
4.9	Водитель автомобиля	5178
4.10	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сооружений и оборудования	5157
4.11	Уборщик территории (дворник)	5157
4.12	Уборщик производственных помещений	5157
4.13	Уборщик служебных помещений	5157
4.14	Гардеробщик	5157
4.15	Сторож (вахтер)	5157
4.16	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5157
4.17	Слесарь	5157

4.18	Слесарь-сантехник	5157
4.19	Сантехник	5157
4.20	Тракторист	5157
4.21	Лифтер	5157
4.20	Оператор газовой котельной	5157

**Приложение N 2  
к Положению  
об оплате труда работников  
организации**

**Перечень  
гарантированных доплат, устанавливаемых педагогическому персоналу и другим  
категориям работников организации**

Наименование доплат	Размер доплаты, от базового должностного оклада (с учетом педагогической нагрузки), процентов
1. Преподавателям за классное руководство (руководство, кураторство группой)	15
2. Педагогическому персоналу за заведование учебными кабинетами, мастерскими, спортивными залами, лабораториями	15
3. Педагогическому персоналу за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями	15
4. Преподавателям за заведование вечерним, заочным отделением, отделением по специальности	до 25
5. Педагогическому персоналу за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 25
6. Работникам организаций, в которых отсутствует должность библиотекаря, за ведение библиотечной работы	10
7. Директорам и педагогическому персоналу организации за ведение опытно-экспериментальной и инновационной работы	15
8. Руководителю центра оценки и сертификации квалификаций	до 30
9. Специалисту центра оценки и сертификации квалификаций	до 20
10. Водителям автомобилей за ремонт и обслуживание 2-х и более единиц транспорта	10
11. Водителям автомобилей за классность (за исключением водителей автобусов):	
- 2-го класса	10
- 1-го класса	25
	(с учетом фактически отработанного времени в качестве водителя)
12. Преподавателям за проверку письменных работ (за фактическое количество аудиторных лабораторно-практических часов по учебному плану):	
12.1. по русскому языку, литературе	15
12.2. по математике, иностранному языку, физике, химии, ИВТ, ИТ, ИЗО (рисунок, живопись), биологии, естествознанию, стенографии, черчению, конструированию, технической механике, техническому черчению, черчению и перспективе, основам черчения, строительному черчению, конструированию и моделированию одежды, инженерной графике	10