



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГПОУ ТО "ДПК"
Т.А. Советова
02.09.2015г.

СОГЛАСОВАНО:
на заседании профсоюзного комитета
Протокол № ____ от _____

ПРИНЯТО:
на заседании педагогического совета
Протокол № 14 от 02.09.2015 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников государственного профессионального
образовательного учреждения Тульской области "Донской политехнический
колледж"
по приносящей доход деятельности

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников ГПОУ ТО "ДПК" за счет по приносящей доход деятельности (далее – Положение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников ГПОУ "ДПК" (далее – Колледж) и включает в себя:

- размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской (педагогической) работы (далее – ставка), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам, должностным окладам, ставкам;
- условия оплаты труда заместителей руководителя Колледжа;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих;
- условия осуществления выплат компенсационного характера (перечень условий осуществления и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в Колледже);
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- особенности оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тульской области от 30.09.2013 г. № 1989-ЗТО "Об образовании", Законом Тульской области от 28.12.2004 г. №497-ЗТО "Об оплате труда работников государственных учреждений Тульской области.

1.3. Оплата труда работников Колледжа формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада, должностного оклада, ставки, повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу, ставке, надбавку за специфику работы в Колледже, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (договор на оказание услуг).

1.5. Месячная заработная плата работника по основной должности, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

1.6. Оплата труда работников, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников государственных организаций Тульской области соответствующих отраслей.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.9. Оплата труда работников Колледжа осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. При определении должностных окладов, ставок и повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам колледж руководствуется Постановлением Правительства Тульской области от 23.05.2014г. №263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность».

2.2. Должностной оклад преподавателя, заместителя директора, заведующему отделом, инструктора-методиста устанавливается согласно штатному расписанию.

2.3. При заключении договора на оказание преподавательских услуг стоимость одного педагогического часа определяется путем деления должностного оклада и повышающих коэффициентов к должностным окладам на 72 часа. При этом должностной оклад преподавателя определяется на основании Постановления Правительства Тульской области от 23.05.2014г. №263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» и составляет 9030руб.

К повышающим коэффициентам к должностным окладам относятся:

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности (у преподавателей он составляет 0,1, т.е. 903руб.);
- надбавка за специфику работы в колледже (для педагогических работников 10%, т.е. 903руб);
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет:
 - стаж работы от 0 до 2 лет – 0,02 (180,60руб.);
 - стаж работы от 2 до 5 лет – 0,05 (451,50руб.);
 - стаж работы от 5 до 10 лет – 0,10 (903,00руб.);
 - стаж работы от 10 до 20 лет – 0,15 (1354,50руб.);
 - стаж работы более 20 лет – 0,20 (1806,00руб.).
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,15 (1354,50руб.);
- при наличии первой квалификационной категории – 0,10 (903,00руб.);
- при наличии второй квалификационной категории – 0,05 (451,50руб.).

Оплата труда производится по акту сдачи-приемки выполненных работ единовременно или ежемесячно.

Преподавателям может быть установлена доплата за применение инновационных технологий в размере 30% от оплаты за педагогические часы, что должно быть указано в договоре на оказание преподавательских услуг.

В случае, если количество обучающихся меньше заложенного по расчетам (калькуляциям), оплата производится прямо пропорционально фактической наполняемости к расчетной (кроме подготовки по специальности «Экономика и бухгалтерский учет» (по отраслям)).

В случае, если количество обучающихся больше заложенного по расчету, оплата за педагогические часы производится в соответствии с расчетной наполняемостью, указанной в калькуляции (расчете).

В случае, если наполняемость группы по программам подготовки специалистов среднего звена по специальности «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» составляет 8 человек и менее, оплата производится в размере 70% от размера заработной платы, рассчитанной в тарификационном списке преподавателей.

В случае, если количество студентов более 8 человек, оплата труда производится в соответствии с расчетной наполняемостью, указанной в калькуляции (расчете).

2.4. При заключении договора на оказание преподавательских услуг в части проведения практических часов стоимость одного педагогического часа определяется путем деления должностного оклада и повышающих коэффициентов к должностным окладам на 144 часа. При этом должностной оклад мастера производственного обучения определяется на основании Постановления Правительства Тульской области от 23.05.2014г. №263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» и составляет 9030руб.

К повышенным коэффициентам к должностным окладам относятся:

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности (у мастера п/о он составляет 0,08, т.е. 722,40руб.).

К повышающим коэффициентам к должностным окладам относятся:

- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке по занимаемой должности (у преподавателей он составляет 0,1, т.е. 903руб.);
- надбавка за специфику работы в колледже (для педагогических работников 10%, т.е. 903руб);
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет:
 - стаж работы от 0 до 2 лет – 0,02 (180,60руб.);
 - стаж работы от 2 до 5 лет – 0,05 (451,50руб.);
 - стаж работы от 5 до 10 лет – 0,10 (903,00руб.);
 - стаж работы от 10 до 20 лет – 0,15 (1354,50руб.);
 - стаж работы более 20 лет – 0,20 (1806,00руб.).
- повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за квалификационную категорию:
 - при наличии высшей квалификационной категории – 0,15 (1354,50руб.);
 - при наличии первой квалификационной категории – 0,10 (903,00руб.);
 - при наличии второй квалификационной категории – 0,05 (451,50руб.).

Оплата труда производится по акту сдачи-приемки выполненных работ единовременно или ежемесячно.

Оплата труда мастеров ПО, в части вождения, производится в соответствии с нормативно-установленным количеством педагогических часов практического вождения и с учетом количества обучающихся.

В случае, если количество обучающихся в группе меньше заложенного по расчету, оплата мастерам ПО (кроме мастеров ПО вождения) производится прямо пропорционально плановой наполняемости.

2.5. Оплата труда за исполнение обязанностей медицинской сестры по проведению медицинского предрейсового и послерейсового осмотра производится в зависимости от количества оказанных услуг. Стоимость одной услуги определяется путем деления должностного оклада и повышающих коэффициентов к должностному окладу на среднемесячную норму рабочего времени (164,25ч.) и исходя из того, что продолжительность оказания одной услуги 15мин. Должностной оклад и повышающие коэффициенты к должностному окладу медицинской сестры по проведению медицинского предрейсового и послерейсового осмотра определяется на основании Постановления Правительства Тульской области от 23.05.2014г. №263 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» .

2.6. Оплата труда за проведение работ по предрейсовому техническому осмотру автотранспорта производится в зависимости от количества оказанных услуг на основании акта сдачи-приемки выполненных работ. Стоимость одной услуги определяется путем деления должностного оклада и повышающих коэффициентов к должностному окладу на среднемесячную норму рабочего времени (168 ч.), исходя из того, что продолжительность оказания одной услуги 24 мин. Должностной оклад и повышающие коэффициенты к должностному окладу определяются на основании Постановления Правительства Тульской области от 23.05.2014г. №263«Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных организаций Тульской области, осуществляющих образовательную деятельность» и составляют:

- должностной оклад – 5775 руб.;
- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности - 0,01 (577,50руб.);
- повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет – 0,05 (288,75руб.).

2.7. Оплата труда уборщика служебных помещений, паспортиста, повара, мойщика посуды и прочего персонала производится на основании договоров на оказание услуг в соответствии с расчетом (калькуляцией).

2.8. В соответствии с графиком документооборота между колледжем и ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» для своевременного начисления заработной платы акты выполненных работ по договорам должны предоставляться в ГКУ ТО «ЦБ МО ТО» не позднее 20 числа текущего месяца.

2.9. Зам. директора по УПР и М, зав. отделом К и ОР , заведующему МФЦПК и департамент образования Тульской области, начальнику отдела кадров может приказом директора устанавливаться доплата за развитие приносящей доход деятельности, привлечение спонсорских средств в виде процента от доходов (без учета возмещения эксплуатационных и коммунальных услуг, арендаторами арендной платы, обслуживания мероприятий, сдачи металлолома и макулатуры, поступления от пожертвования, предоставления услуг проживания, пользования коммунальными и хозяйственными услугами в общежитие), но не более 10%.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- руководство ПЦК – 10%.

3.2. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области в Колледже устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- повышающий персональный коэффициент.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором и настоящим положением, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Колледжа, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной в Колледже, в следующем порядке:

- заместителям руководителя, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;
- руководителям структурных подразделений Колледжа, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, – по представлению заместителей руководителя Колледжа;
- другим работникам, занятым в структурных подразделениях Колледжа, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Колледжа.

Установление выплат стимулирующего характера работникам Колледжа осуществляется в пределах средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Колледжа на текущий финансовый год.

3.3. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

3.4. Премия за качество выполняемой работы устанавливается работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Колледжа.

3.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Колледжа;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Колледжа;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

Премии выплачиваются в пределах фонда оплаты труда, определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

3.6. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающий персональный коэффициент к окладу (далее - ППК) может быть установлен на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (квартал, полугодие, год) всем работникам, должности которых включены в ПКГ, с учетом показателей эффективности деятельности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов предусмотренных настоящим положением.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки работника на повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

3.7. Решение о выплате работнику, должность которого включена в ПКГ, соответствующего повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении ППК к окладу и его размерах принимается руководителем Колледжа персонально в отношении конкретного работника, в соответствии с настоящим положением, Коллективным договором, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом ГПОУ ТО «ДПК».

Установление ППК к должностному окладу работника не носит обязательный характер.

3.8. Обоснования и условия установления ППК к окладу определяется на основе настоящего Положения.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке – до **3,0**.