

Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова»

«Согласовано»

председатель профсоюзного комитета
ГАПОУ СО УРТК им. А.С. Попова

_____ Д.В. Давыдов
«__» _____ 20__ г.

«Утверждаю»

И. о. директора ГАПОУ СО
УРТК им. А.С. Попова

_____ Л.В. Самсонова
«__» _____ 20__ г.

«Рассмотрено»

Советом ГАПОУ СО УРТК им. А.С. Попова,
30 декабря 2019 года, протокол № 84

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
Свердловской области
«Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова»
(ГАПОУ СО УРТК им. А.С. Попова)

является неотъемлемой частью Коллективного договора

П-ДОУ-5-2019

Принята новая редакция Положения
15 марта 2019г.,
протокол Совета колледжа № 78

Изменения внесены
решением общего собрания коллектива
09 сентября 2019 года

Изменения внесены
30 декабря 2019 года, протокол № 84,
вступают в силу с 01 января 2020 года

Екатеринбург 2019 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Преамбула

Настоящее Положение регламентирует и систематизирует виды и формы оплаты труда, применяемые в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова» (далее по тексту – колледж).

Положение об оплате труда применяется при исчислении заработной платы всех работников колледжа, в том числе его филиалов. Заработная плата работников колледжа устанавливается трудовыми договорами в соответствии с настоящим положением об оплате труда. Фонд оплаты труда в колледже формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой колледжу на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание колледжа (за счет средств бюджета Свердловской области) утверждается его директором, структура штатного расписания согласуется с Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих колледжа в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда. Штатное расписание колледжа, за счет средств от приносящей доход деятельности, утверждается его директором, структура штатного расписания за счет средств от приносящей доход деятельности с Министерством образования и молодежной политики Свердловской области не согласовывается.

Должности работников, включаемые в штатное расписание колледжа, соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее - ЕТКС), а также номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Колледж в соответствии с действующим законодательством и утвержденным уставом, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размер и виды доплат, надбавок, премий и других видов материального стимулирования педагогического состава и иных работников.

Оплата труда (заработная плата) каждого работника колледжа зависит от его квалификации, сложности, важности и ответственности работы, количества и качества затраченного труда, его эффективности. Оплата труда включает в себя размер должностного оклада и/или ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

Заработная плата работников колледжа максимальным размером не ограничивается. Минимальным уровнем оплаты труда работников колледжа является законодательно установленный минимальный размер оплаты труда, это нижняя планка оплаты труда, является особой конституционной гарантией. Минимальный размер оплаты труда обеспечивается в колледже как за счет средств областного бюджета, так и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (внебюджетных средств).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в Российской Федерации. В

минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты за ночную, сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни.

Положением устанавливается базовые (минимальные) оклады работников колледжа (Приложение).

При выплате заработной платы колледж в письменной форме (через расчетный листок)

Организация: ГАПОУ СО УРТК им. А.С. Попова									
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА МЕСЯЦ 201_г.									
Ф.И.О.					К выплате:				
Организация: ГАПОУ СО УРТК им. А.С. Попова					Должность:				
Подразделение:					Оклад (тариф):				
Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма	
		Дни	Часы						
Начислено:					Удержано:				
Оплата по окладу						НДФЛ			
Районный коэффициент						Выплачено:			
Выплата за стаж, выслугу лет									
Пед. часы (бюджет) (почасов.)									
Конс., реп., п.к., з/о ГАК (внебюджет)									
Пед. часы (внебюджет)									
Стимулирующая выплата в % (бюджет)									
Стимулирующая выплата в % (внебюджет)									
Консульт., репетит., вечер./отд. (бюджет)									
Доплата суммой / Пед. Часы (бюджет) и другие выплаты									
Долг предприятия на начало					0,00	Долг предприятия на конец		0,00	
Общий облагаемый доход:									

извещает каждого работника о составных частях оплаты труда, причитающейся ему за соответствующий период, размерах произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц, а именно: 4 и 19 числа месяца, следующего за расчетным. 19-го числа выплачивается зарплата за первую половину месяца пропорционально отработанному времени. 4-го числа производится окончательный расчет за отработанный месяц. Выплаты производятся как из средств бюджета, так и (или) из внебюджетных средств.

1.2. Цели, задачи, правовые основы и условия системы оплаты труда

Основными целями принятой в колледже системы оплаты труда являются:

- повышение мотивации работников колледжа к качественным результатам труда, к эффективности труда;
- недопущение понижения заработной платы работников колледжа;
- повышение прозрачности системы оплаты труда.

Система оплаты труда колледжа позволяет решать следующие задачи:

- повысить материальное благосостояние работников колледжа;
- оптимизировать расходы на образование путем сбалансированности штатных расписаний («бюджетного» и «внебюджетного»);
- установить зависимость заработной платы педагогических и иных работников с качеством и эффективностью оказываемых образовательных услуг;
- изменить подходы к аттестации педагогических кадров;
- создать у работников колледжа экономическую мотивацию к качественному труду.

Таким образом, оплата труда работников колледжа при сохранении гарантированной части заработной платы отвечает принципам взаимосвязи качества, результативности труда и его стоимости. Нивелируется социальная напряженность путем повышения доходов

низкооплачиваемых категорий работников. Повышение открытости позволяет уменьшить субъективность подхода к оценке труда работников.

Правовыми основаниями установления системы оплаты труда в колледже являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями)
- Закон Российской Федерации от 19 февраля 1993 г. № 4520-І «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с изменениями и дополнениями)
- Закон Свердловской области от 20 июля 2015 г. № 94-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области»
- Закон Свердловской области от 9 декабря 2016 г. № 128-ОЗ «О внесении изменений в Закон Свердловской области "Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области и отдельных категорий работников государственных унитарных предприятий Свердловской области, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Свердловской области»
- Постановление Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» в редакции от 6 июня 2008 г
- Постановление Правительства РФ от 6 июня 2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (с изменениями и дополнениями)
- Постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»
- Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 11 сентября 1995 № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)»
- Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»
- Постановление Правительства Свердловской области от 06 февраля 2009г. № 145-ПП «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области»
- Постановление Правительства Свердловской области от 21 октября 2013г. № 1262-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2020 года» (с изменениями и дополнениями)
- Постановление Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 г. № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»
- Постановление Правительства Свердловской области от 21 июля 2017 года № 512-ПП «О внесении изменений в Постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями)
- Соглашение Правительства Свердловской области, Федерации профсоюзов Свердловской области, работодателей Свердловской области от 30 мая 2012 г. № 29 «О минимальной заработной плате в Свердловской области» (с изменениями и дополнениями)
- Соглашение Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциации «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015 - 2017 гг. и 2018 – 2020гг.
- Дополнительное соглашение от 26 июня 2013 № 32 к соглашению «О минимальной заработной плате в Свердловской области» от 30 мая 2012 № 29 между Федерацией профсоюзов Свердловской области, Региональным объединением работодателей «Свердловский областной Союз промышленников и предпринимателей»
- Приказ Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 10 ноября 2016 № 514-Д «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»
- Приказ Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 22 ноября 2016 № 548-Д «О внесении изменения в приказ Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 10.11.2016 № 514-Д «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»
- Приказ Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 26 декабря 2016 667-Д «О внесении изменений в приказ Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 10.11.2016 № 514-Д «Об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»
- Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 16 августа 2019 года № 184-Д «Об утверждении Положения о стимулировании руководителей государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции учредителя осуществляются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области»

При определении размера оплаты труда работников колледжа учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, установленный рабочий разряд или классность, наличие квалификационной категории преподавателя, наличие ученой степени, почетного звания, иных знаков отличия);
- 2) продолжительность рабочего времени, в т.ч. нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы преподавателей и иных педагогических работников колледжа;
- 3) объем учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации педагогических часов;
- 5) результативность и эффективность труда преподавателей и сотрудников колледжа;
- 6) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 7) условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- 8) выполнение дополнительной работы;
- 9) выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;
- 10) иные выплаты.

Настоящая система оплаты труда установлена для всех работников колледжа, в том числе совмещающих педагогическую работу с административной и технической деятельностью, а также работающих в колледже по совместительству. Оплата труда работников, занятых по

совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, если трудовым договором не предусмотрена оплата в соответствии с объемом выполняемой по совместительству работы. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству и/или по совмещению, производится отдельно по каждой из должностей.

Изменение оплаты труда работников колледжа производится:

- 1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии, оформленного приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области;
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении работником диплома кандидата наук).

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размеров минимальных окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

Заработная плата работников колледжа предельными размерами не ограничивается за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Положение по оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова» рассматривается Советом колледжа, согласуется с профсоюзным комитетом, утверждается директором колледжа. В том же порядке в Положение вносятся изменения и дополнения.

1.3. Основные понятия и определения настоящего Положения

Для целей Положения используются следующие понятия и определения:

Заработная плата (оплата труда) работника - вознаграждение за труд, компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. В соответствии с ч.1 ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации в составе заработной платы (оплаты труда) работника предусмотрены следующие группы выплат, различающиеся по целевому назначению и по основаниям начисления:

а) вознаграждение за труд: зависит от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы; обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала колледжа (минимальный оклад/должностной оклад, минимальная ставка и проценты, повышающие минимальный оклад/должностной оклад, минимальную ставку за подтвержденную документально категорию, классность, рабочий разряд);

б) компенсационные выплаты – это доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в т.ч. выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

в) стимулирующие выплаты – это выплаты стимулирующего характера, учитывающие количество, качество и эффективность труда, т.ч. премии и иные поощрительные выплаты на основе критериев и показателей, направленных на достижение высокого качества и результатов труда.

Фонд оплаты труда в колледже формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой бюджетом Свердловской области на финансовое обеспечение выполнения государственного задания (бюджетные средства), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности колледжа (внебюджетные средства).

Минимальный оклад/должностной оклад, - фиксированный размер оплаты труда работника колледжа, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за полный календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Минимальная ставка заработной платы - фиксированный ежемесячный размер оплаты труда преподавателя колледжа, осуществляющего профессиональную деятельность в объеме 720 часов за учебный год за исполнение трудовых обязанностей без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Минимальная ставка заработной платы педагогического работника определяется с учетом квалификационной категории и результатов аттестации на соответствие занимаемой должности.

Основной персонал (педагогический персонал) колледжа составляют работники, непосредственно обеспечивающие выполнение образовательных функций, для реализации которых создан колледж. Перечень должностей работников, относимых к основному (педагогическому) персоналу, используется для расчета средней заработной платы основного персонала. К педагогическому персоналу колледжа относятся преподаватели, мастера производственного обучения, старшие мастера, воспитатели, методисты, старший методист, педагоги-психологи, тренеры-преподаватели, преподаватель-организатор ОБЖ, педагоги-организаторы, социальные педагоги.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) и квалификационные уровни ПКГ работников определяются Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих; Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования (с изменениями на 23 декабря 2011 года, приказ Минздравсоцразвития России от 23 декабря 2011 года № 1601н).

Система критериев оценки эффективности и результативности труда работников - перечень показателей, позволяющих определить качество и эффективность труда и оказываемых работником колледжа образовательных услуг. Система критериев используется для дифференциации уровней оплаты труда работников в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, эффективности и результативности труда, определения размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера. Система критериев оценки эффективности и результативности труда определяется Положением «О компенсационных и стимулирующих выплатах в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова».

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

1.2. Система заработной платы (основные условия оплаты труда)

Оплата труда работников колледжа устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- мнения первичной профсоюзной организации и Совета колледжа.

2.2. Порядок и условия установления окладов/ставок работников колледжа

Размеры минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням ПКГ. Выплачиваются оклады/ставки с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов за ставку заработной платы) из расчета полной занятости в течение расчетного периода, установленного для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными актами Свердловской области. За расчетный период принимается календарный месяц.

Размеры окладов/ставок определяются руководством колледжа самостоятельно в соответствии с ПКГ на основе минимальных размеров должностных окладов по ПКГ в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Колледж вправе производить корректировку величин минимальных окладов/ставок в сторону их повышения исходя из объемов имеющихся бюджетных и внебюджетных средств.

Заработная плата сотрудников колледжа индексируется с увеличением минимального размера оплаты труда. Индексация производится в части окладов и тарифных ставок после вступления в силу федерального закона об изменении МРОТ.

Размеры окладов/ставок заработной платы работников колледжа, прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, медицинских работников, повышаются в следующих размерах:

- 1) за высшую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 25 %;
- 2) за первую квалификационную категорию по результатам аттестации – на 20 %;
- 3) за соответствие занимаемой должности по результатам аттестации – на 10 %.

Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся в колледж по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, оклад/ставка заработной платы повышается на 20%, что образует новый размер оклада, сроком на два года.

Указанное повышение действует при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Указанные повышения образуют новые размеры окладов/ставок заработной платы.

Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу/ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда колледжа, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов/ставок заработной платы работников колледжа, увеличенных на 25%, или 20%, или 10% по результатам аттестации.

При занятии директором, его заместителями, главным бухгалтером колледжа, руководителями структурных подразделений педагогических должностей повышение размера ставки заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

Оплата труда преподавателей определяется исходя из установленного объема педагогической нагрузки. Формы оплаты педагогического труда определяются приказом директора колледжа (тариф и/или почасовая). Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, составляет 720 часов в год, но не более 1440 часов. Для обеспечения преподавателями реализации учебно-воспитательных задач им устанавливаются компенсационные выплаты за дополнительную работу. С целью повышения качества и эффективности работы устанавливаются стимулирующие выплаты.

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по основным профессиональным образовательным программам, учебного плана, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

При оплате педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической деятельности в колледже, а также участвующих в проведении мониторинга и оценки профессиональных компетенций студентов и проведении экзаменов по междисциплинарным курсам и профессиональным модулям, итоговых аттестационных мероприятиях, специалистов, организующих внеучебные мероприятия, участвующих в демонстрационных экзаменах, устанавливается почасовая форма оплаты труда. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее в колледже помимо своей основной работы, а также педагогическим и иным работникам других организаций и предприятий осуществляется при условии, что педагогические работники колледжа обеспечены преподавательской нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работники, не являющиеся по должности преподавателями, но состоящие в штате колледжа, могут выполнять педагогическую работу по совмещению, которая не считается совместительством, получать при этом стимулирующие выплаты и как преподаватели.

2.3. Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера колледжа

Размер, порядок и условия оплаты труда директора колледжа устанавливаются работодателем (Министерством образования и молодежной политики Свердловской области) в трудовом договоре.

Оплата труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера включает, как и у других работников должностной оклад, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

Размер должностного оклада директора колледжа определяется трудовым договором и зависит от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости профессиональной образовательной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям государственных организаций, утвержденной Министерством образования и молодежной политики Свердловской области. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора колледжа, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников колледжа устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области в кратности 1 : 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы директора), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора колледжа и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы соответствующих заместителей директора и главного бухгалтера), устанавливается Министерством образования и молодежной политики Свердловской области в кратности 1 : 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы соответствующих заместителей директора и главного бухгалтера), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной 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.

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера колледжа устанавливаются на 10% ниже должностного оклада директора, установленного без учета его повышения по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности.

Стимулирование директора колледжа из средств областного бюджета осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя государственной организации, на основании Положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Директору колледжа, а также исполняющему обязанности директора колледжа три месяца и более, работодателем устанавливаются следующие стимулирующие выплаты за счет средств областного бюджета:

1) за интенсивность и высокие результаты работы в конкретном периоде - до 150% должностного оклада директора или в абсолютной сумме; периодичность выплаты устанавливает учредитель;

2) за качество выполняемых работ - в целях поощрения за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу колледжа одновременно по решению Министра образования и молодежной политики Свердловской области - не более 150% от должностного оклада или в абсолютной сумме;

3) за стаж работы в должности руководителя; ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы в должности руководителя составляет: а) от 1 года до 4 лет - 10 процентов; б) от 4 до 10 лет - 15 процентов; в) свыше 10 лет - 20 процентов;

4) премиальные по итогам работы выплачиваются с целью поощрения директора за результаты работы и устанавливаются на основании результатов: а) ежегодной оценки эффективности деятельности колледжа за предыдущий календарный год в размере до 66,6 процента от должностного оклада руководителя ежемесячно; б) ежеквартальной оценки эффективности деятельности руководителей, которая осуществляется по результатам достижения показателей эффективности деятельности руководителей за предыдущий квартал, в размере до 160 процентов от должностного оклада руководителя в квартал.

Стимулирование директора за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности колледжа, осуществляется в процентах к должностному окладу директора, размер процентов (не более 100% при условии отсутствия просроченной кредиторской задолженности) устанавливает Совет колледжа

Установление размера стимулирования директора за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности колледжа, производится, как правило, раз в год по итогам работы колледжа.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа принимается директором колледжа на основании пунктов 2.4. и 2.5. настоящего Положения.

2.4. Компенсационные выплаты

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Для уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях проводится оценка условий труда; если по итогам оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится, за исключением работы с материалами, представляющими потенциальный вред здоровью.

Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководством колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников колледжа при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Для работников колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда на основании отчета о проведении специальной оценки условий труда не менее 4% к окладу:

- заведование здравпунктом,
- уборка туалетов,
- работа с припоем в радиомонтажной мастерской,
- сантехнические работы,
- малярно-штукатурные работы,
- электротехнические работы и т.п.

2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- уральский районный коэффициент – 15% к начисленным выплатам кроме оплаты командировок, больничных листов, отпусков, в т.ч. учебных, материальной помощи.

3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации,
- сверхурочная работа,
- работа в ночное время,
- дополнительная работа (совмещение) - дополнительная работа по другой профессии (должности),
- увеличение объема работы,
- расширение зоны обслуживания - дополнительная работа по такой же профессии (должности).
- выполнение работ в иных условиях, отклоняющихся от нормальных.

4. Выплата до суммы установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда («компенсационная выплата»), производится всем категориям работников, у которых уровень оплаты труда за полностью отработанный месяц менее установленного норматива минимального размера оплаты труда.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Выплаты компенсационного характера работникам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации. Вместо компенсационных денежных выплат могут быть установлены иные виды компенсации за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и работу в особых условиях труда, а именно: дополнительные оплачиваемые отпуска, сокращенная продолжительность рабочей недели.

Выплаты компенсационного характера для директора колледжа устанавливаются Министерством образования и молодежной политики Свердловской области.

Всем работникам колледжа выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются с учетом содержания и 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 выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается с учетом содержания и объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, колледж вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора в т.ч. за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Колледж вправе предусмотреть должности по штатному расписанию за счет средств от приносящей доход деятельности.

Конкретные размеры и условия осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются приказом директора колледжа в соответствии с Положением «О компенсационных и стимулирующих выплатах в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова».

2.5. Стимулирующие выплаты

Стимулирующие выплаты направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении квалификации, в продолжительной работе в колледже. Стимулирующие выплаты, как правило, персонафицированы, т.е. выплачиваются только тем работникам, результаты деятельности которых соответствуют определенным критериям. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются успешное и добросовестное

исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; инициативность, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качественность подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа; участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, повышающих престиж колледжа. Периодичность установления выплат стимулирующего характера - от одного месяца до одного года. Стимулирующие выплаты производятся за фактически отработанное время.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда и средств от приносящей доход деятельности. Конкретные размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам устанавливаются приказом директора колледжа в соответствии с Положением «О компенсационных и стимулирующих выплатах в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова».

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы и выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

Обязательные условия осуществления выплат стимулирующего характера:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;
- 4) отсутствие дисциплинарного взыскания в период, на который назначается выплата.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут производиться за:

- сложность и напряженность;
- повышение эффективности деятельности колледжа в целом и (или) его структурного подразделения в частности;
- поддержание на высоком уровне и повышение деловой репутации и имиджа колледжа;
- интенсивность труда работника выше установленных норм труда, в т.ч. в период поступления абитуриентов;
- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- работу со слабо мотивированными к обучению группами;
- высокий уровень профессиональной подготовки, проведения аттестационных процессов по профессиональным модулям;
- за интенсивность работы при подготовке колледжа к началу нового учебного года;
- интенсивность работы при проведении профессиональных, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий областного, межрегионального, всероссийского и международного уровней;
- подготовку победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций, чемпионатов профессионального мастерства различного уровня;
- разработку и реализацию авторских программ;
- обеспечение безаварийности, безотказности и бесперебойности систем жизнеобеспечения колледжа;
- обеспечение экономии и эффективного расходования ресурсов и средств колледжа;
- результативность работы учебного кабинета, лаборатории или УПЦ;
 - эффективность и результативность образовательной деятельности педагогического работника, качество подготовки студентов;
 - результативность воспитательной деятельности педагогического работника, в том числе классного руководителя (куратора) учебной группы;
 - результативность учебно-методической деятельности педагогического работника;
 - результативность организационно-методической деятельности педагогического работника.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты:

- за особые отличия в труде: почетное звание Заслуженный учитель России; Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации; отличник профтехобразования;
- за ученую степень (кандидата наук, доктора наук);
- за должность доцента (профессора)
- за важность и дефицитность профессии;
- за классность категории сотрудника;
- за выполнение на высоком профессиональном уровне важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ и поручений руководителя колледжа, его заместителей или руководителя структурного подразделения;
- за качественные результаты подготовки студентов к ГИА и демонстрационному экзамену;
- за разработку и реализацию конкретных проектов (мероприятий) в сфере профессионального образования;
- за высокое качество методической работы;
- за высокое качество выполнения срочных работ, значимых для колледжа;
- за участие в конкретных мероприятиях, связанных с проведением конкурсов, конференций, олимпиад, смотров, выставок, фестивалей и других мероприятий, организуемых колледжем,
- другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы в определенном периоде работы.

Работникам колледжа, имеющим стаж работы (выслугу лет) в государственных учреждениях по решению руководителя колледжа могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- свыше пяти лет до 10 %;
- свыше 10 лет до 15 %;
- свыше 15 лет до 20 %.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственных учреждений, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Премирование работников колледжа может осуществляться за высокие достижения в труде, за выполнение особо важных заданий, за общие результаты работы, за организацию и участие в различных конкурсах, конференциях, олимпиадах разного уровня и других мероприятиях как из средств бюджета, так и внебюджетных средств. Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются Положением «О компенсационных и стимулирующих выплатах в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова» с учетом обеспечения финансовыми средствами.

В целях социальной защищенности работников колледжа и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по приказу директора колледжа применяется единовременное премирование работников. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности колледжа:

- за напряженность и ответственность труда;
- за сложность и интенсивность труда;
- за повышенную ответственность работника;
- за высокую напряженность труда;
- за значительные объемы выполняемой работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за высокую степень самостоятельности и ответственности работника;
- за вклад в увеличение внебюджетных поступлений;
- за инициативность и творческий подход к труду;
- за высокую результативность труда;
- за высокое качество педагогической деятельности;
- за высокое качество содержания колледжа в надлежащем состоянии;
- за высокое качество дополнительной работы;
- за инновационный подход к педагогической деятельности;
- за высокое качество выполняемых поручений (работ, заданий);
- при объявлении благодарности или награждении грамотой Министерств, ведомств Российской Федерации или Свердловской области;
- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- в связи с празднованием Дня учителя, Дня радио и юбилейными мероприятиями колледжа;
- в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения) за большой вклад в дело подготовки специалистов среднего звена;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;
- за высокую результативность учебно-воспитательного процесса;
- за подготовку и проведение конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью колледжа; организацию и проведение массовых мероприятий городского, областного, регионального и других уровней;
- за подготовку, написание и издание учебников и монографий, учебных и методических пособий;
- за выполнение срочных сверхплановых заданий по поручению директора, его заместителей и руководителей структурных подразделений;
- за качественное завершение учебного и финансового года, в т.ч. качественное оформление документации;
- за качественную подготовку зданий колледжа и общежития к зимнему отопительному сезону;
- за качественную подготовку общежития к заселению студентов;
- за научно-методические достижения, защиту диссертаций; успехи в научно-исследовательской и опытно-конструкторской работе;
- за успешное руководство научно-исследовательской работой студентов;
- за досрочное выполнение объемов ремонта объектов колледжа, работы по оснащению, ремонту и монтажу учебного и хозяйственного оборудования собственными силами;
- за увеличение интенсивности работы, связанной с обучением и организацией студентов и слушателей на договорной основе;
- за организационное содействие в обеспечении платных образовательных услуг и иных видов приносящей доход деятельности;
- за создание безопасных условий образовательного процесса (отсутствие травматизма студентов и работников колледжа, своевременное выполнение предписаний контролирующих органов);
- за своевременное и качественное планирование и организацию учебно-воспитательного процесса;
- за высококачественное проведение учебных занятий, внеклассной работы по дисциплине, воспитательной работы со студентами;
- за качественное дежурство работников по колледжу;
- качественную организацию дежурства студентов и других работ по самообслуживанию;
- за своевременное и качественное ведение учебно-планирующей, учетно-отчетной и другой документации;
- за надлежащее состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места;
- за отсутствие нарушений правил техники безопасности;
- за содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении учебно-воспитательного процесса.

Заместители руководителя и другой административно-управленческий персонал может быть премирован при наличии средств по основаниям:

- большой личный вклад в обеспечение эффективности образовательного процесса;

- самостоятельное, инициативное, полное и своевременное выполнение функциональных обязанностей;
- внедрение инновационных технологий, обобщение и распространение передового опыта работы;
- эффективный контроль хода учебно-воспитательного процесса;
- качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;
- эффективное и целевое использование финансовых средств;
- развитие, содержание и сохранность материально-технической базы колледжа;
- иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями работника;
- в связи с увольнением при выходе на пенсию по возрасту за большой вклад в дело подготовки квалифицированных специалистов среднего звена.

Размер премии устанавливается руководством колледжа, премия выплачивается на основании приказа директора; основанием для выпуска приказа о назначении премии может являться служебная записка руководителя структурного подразделения, ходатайство работников и т.п. Премии носят разовый характер. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников. При премировании учитывается успешное и добросовестное исполнение работником своих прямых должностных обязанностей в соответствующем периоде, а также инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда. Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере (денежной суммой). Максимальным размером премия не ограничена.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к минимальному окладу (ставке) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Стимулирующая выплата может изменяться в зависимости от качества труда работника в течение предшествующего периода и фонда оплаты труда, ее размер устанавливается приказом директора колледжа с учетом рекомендаций Комиссии по оценке качества и эффективности труда работников (ОКЭТ), т.е. размеры выплат конкретного работника в течение следующего периода могут повышаться, понижаться или отменяться как по рекомендации Комиссии по оценке качества и эффективности труда работников, так и по решению руководства колледжа.

Стимулирующие выплаты работникам производятся приказом директора колледжа в пределах ФОТ как из средств бюджета, так и из средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом качества выполнения основных профессиональных обязанностей: по совокупности показателей основной деятельности. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

2.6. Оказание материальной помощи работникам колледжа

Колледж вправе при наличии экономии бюджетных средств на оплату труда, достаточных средств от деятельности, приносящей доход, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются Положением «О компенсационных и стимулирующих выплатах в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова».

Материальная помощь - финансовая поддержка работников колледжа - может быть оказана работникам, оказавшимся в тяжелых жизненных ситуациях, выплачивается в связи со следующими обстоятельствами:

- несчастный случай или смерть работника и близких членов его семьи;

- лечение по жизненно важным показателям;
- увольнение на пенсию;
- увольнение по сокращению штатов или численности;
- оказанием материальной помощи малообеспеченным работникам и материальной поддержкой малообеспеченных социальных групп работников;
- иных ситуациях, приводящих к существенному ухудшению материального положения работника.

Для оказания материальной помощи работник (член его семьи) подает заявление на имя директора с документальным обоснованием необходимости выплаты помощи, на основании положительной резолюции директора и указанной им суммы бухгалтерия производит выплату. Материальная помощь может быть оказана при наличии экономии ФОТ из средств бюджета или средств от иной приносящей доход деятельности.

2.7. Условия, при которых прерывается стимулирующая выплата

Если компенсационные выплаты являются обязательными при наличии оснований для их выплаты, то стимулирующие надбавки и премирование работников возможно, но необязательно. Стимулирующие выплаты могут быть уменьшены или не производятся при отсутствии средств, а также при нарушениях, зафиксированных должностным лицом (руководителем любого структурного подразделения), в том числе:

- несвоевременное и некачественное выполнение требований должностной инструкции, производственных обязанностей;
- однократное нарушение трудовой и производственной дисциплины в т.ч. опоздания на занятия, не проведение назначенных консультаций, отказ без уважительной причины от замены отсутствующего преподавателя и др.;
- отсутствие педагогического работника без уважительной причины на общих педагогических мероприятиях, обязательных к посещению: заседании педагогического Совета, заседании цикловой методической комиссии, педагогических чтениях и др.;
- не предоставление, несвоевременное предоставление отчетности, учебно-программной и иной документации, в т.ч. паспорта лаборатории, паспорта компьютерного класса, календарно-тематического плана по дисциплине, плана повышения квалификации, рабочей программы дисциплины, профессионального модуля и т.п.;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- искажение отчетных документов, некачественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей;
- неисполнение, несвоевременное исполнение распоряжений руководителей, т.е. низкая исполнительская дисциплина;
- нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности, требований закона «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» № 52-ФЗ;
- наличие обоснованных письменных жалоб студентов, слушателей, их родителей (законных представителей);
- нарушения при работе с транспортными средствами и т.п.

Лишение или уменьшение стимулирующих выплат оформляется приказом директора колледжа с указанием причин, повлекших лишение, и периода, на который прерывается стимулирующая выплата. Основанием издания приказа является зафиксированное нарушение, подтвержденное служебной запиской или актом. Вновь стимулирующие выплаты устанавливаются на основании приказа директора колледжа с учетом служебных записок руководителей структурных подразделений или по рекомендации Комиссии по оценке качества и эффективности труда работников.

3. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Преподавателям, тренерам-преподавателям, педагогам-организаторам может быть установлена почасовая оплата труда. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются

колледжем самостоятельно, при этом стоимость педагогического часа не может меньше установленной тарификационным списком преподавателей на текущий учебный год.

Оплата труда работников здравпункта, общежития, информационно-библиотечного центра колледжа и других работников, не относящихся к преподавательскому составу, осуществляется в колледже применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

Размер базовых (минимальных) окладов/ставок работников колледжа устанавливается приказом по колледжу после вступления в силу закона об изменении минимального размера оплаты труда.

Конкретные размеры и условия компенсационных и стимулирующих выплат определяются Положением «О компенсационных и стимулирующих выплатах в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Свердловской области «Уральский радиотехнический колледж им. А.С. Попова».