

**Проект**

**Профессиональная образовательная автономная  
некоммерческая организация  
«Национальный инновационный колледж»**

Рассмотрено и одобрено на собрании  
трудоого коллектива ПОАНО «НИК»

Протокол общего собрания  
от 02.10 2017 г. №1

**Положение  
об оплате труда работников  
ПОАНО «НИК»**

**Махачкала-2017 г.**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок оплаты труда работников ПОАНО «Национальный инновационный колледж».

1.2. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств за предоставление платных образовательных услуг.

1.3. Настоящее Положение имеет целью повышение мотивации к труду работников организации, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, устанавливаемая с 1 сентября 2017 года не может быть меньше минимальной заработной платы.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Республики Дагестан.

1.7. Системы оплаты труда в организации устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Дагестан, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **1. Основные условия оплаты труда**

1.1. Система оплаты труда работников ПОАНО «Национальный инновационный колледж» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, дисциплинарные вычеты.

1.2. Система оплаты труда работников организации устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- минимальный размер оплаты труда;
- государственных гарантий по оплате труда;
- видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- дисциплинарные вычеты;
- настоящего Положения.

1.3. Фонд оплаты труда работников ПОАНО «Национальный инновационный колледж» формируется на календарный год за счет средств за предоставление платных образовательных услуг.

1.4. Организация в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.6. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. В случаях, когда месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом труда (трудовые обязанности), с учетом всех выплат компенсационного и стимулирующего характера окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда

2.2. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по работе, выполняемой в порядке совместительства, производится отдельно.

2.3. Выплаты по заработной плате осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.4. Директор организации несет ответственность за своевременную и в полном объеме оплату труда работников и должен также руководствоваться Трудовым Кодексом Российской Федерации:

2.5. Руководителям структурных подразделений и специалистам организации устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу:

за специфику работы;

за наличие звания "Заслуженный...", "Народный..." и "Почетный...";

за наличие категории: высшей, первой;

за наличие ученой степени кандидата наук и доктора наук.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором организации в отношении каждого конкретного работника в пределах средств, предусмотренных на оплату труда;

Повышающий коэффициент за наличие звания "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Республики Дагестан", "Народный учитель Российской Федерации" и "Народный учитель Республики Дагестан" увеличивает оклад (должностной оклад) педагогических работников на 10 процентов.

Повышающий коэффициент за наличие ученой степени увеличивает оклад (должностной оклад) педагогическим работникам при работе по соответствующей профессии:

при наличии высшей категории - 20 процентов;

при наличии первой категории - 10 процентов;

при наличии ученой степени кандидата наук - на 20 процентов;

при наличии ученой степени доктора наук - на 30 процентов.

Повышающие коэффициенты применяются при исчислении выплат по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

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

### 3. Порядок и условия оплаты труда работников колледжа.

3.1. Работники учреждения могут быть премированы:

а) в случае поощрения:

Правительством Республики Дагестан - в размере до 1,5 оклада (должностного оклада);

Президентом Республики Дагестан - в размере до 2 окладов (должностных окладов);

Правительством Российской Федерации - в размере до 2 окладов (должностных окладов);

Президентом Российской Федерации - в размере до 3 окладов (должностных окладов);

б) при награждении:

орденами и медалями Российской Федерации - в размере до 3 окладов (должностных окладов); ведомственными наградами:

Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации (нагрудным знаком) - в размере до 1,5 оклада (должностного оклада);

Почетной грамотой Министерства образования и науки Республики Дагестан - в размере до 1 оклада (должностного оклада).

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

3.2. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3.3. Работникам организации при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь (материальное поощрение) в виде единовременных (разовых) денежных выплат в связи с торжественным событием, юбилеем, смертью близких родственников (родителей работника, мужа (жены), детей), утратой жилья, имущества в результате несчастного случая, стихийного бедствия или иных непредвиденных обстоятельств, длительным (более месяца) лечением в стационарных медицинских учреждениях, в других исключительных случаях тяжелого материального положения. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления работника.

3.4. Выплата материальной помощи производится работникам - на основании приказа организации;

Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников не учитывается. На сумму материальной помощи коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями не применяется.

3.5. По решению руководителя организации работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

3.6. Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

3.7. Решение руководителя организации о депремировании работника или уменьшения размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

#### **4. Условия оплаты труда руководителя организации, заместителей руководителя и бухгалтера**

4.1. Заработная плата руководителя организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение об установлении размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера директора организации принимается учредителем колледжа.

Решение о премировании заместителей директора и главного бухгалтера учреждения принимается директором.

4.2. Должностной оклад руководителя организации, определяемый трудовым договором.

4.3. Должностные оклады заместителей директоров и главного бухгалтера организации устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

4.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

4.5. В случае изменения размера должностного оклада руководителя организации с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада.

4.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя организации, заместителей руководителя и бухгалтеру в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

4.7. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы организации.

#### **5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

5.2. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам организации за:

интенсивность и напряженность работы, связанные со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ; особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации.

5.3. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемой работы относятся:

а) стимулирующие выплаты педагогическим работникам за наличие почетного звания:

лицам, награжденным знаком "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации" - до 20 процентов оклада (должностного оклада);

лицам, награжденным знаком "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации" - до 20 процентов оклада (должностного оклада);

б) стимулирующие выплаты водителям автомобилей всех типов, имеющим:

1-й класс - до 25 процентов оклада (должностного оклада);

2-й класс - в размере 10 процентов оклада (должностного оклада).

5.4. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы устанавливается в виде надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам организации за продолжительность педагогической работы в учреждениях образования : от 10 до 15 лет- 5 %; от 15 до 20 лет – 10 %, свыше 20 лет – 15 %.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности в организации, надбавка выплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам организации за:

- официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе;
- разработку программ кружков и факультативов;
- официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе;
- организацию внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов;
- участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях;
- создание сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов, в рамках профильного обучения, утвержденных внешними рецензентами; авторские программы разного типа; образцовое содержание кабинета;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;
- качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении колледжа;
- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса;

## **6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

6.1. Работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу 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).

6.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.3. К указанным выплатам относится доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда в повышенном размере от 4 до 12 процентов оклада, тарифной ставки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости на таких работах.

6.4. Доплата устанавливается:

рабочим пищеблоков (повар, кухонный рабочий);

рабочим прачечных (рабочий (машинист) по стирке и ремонту спецодежды, гладильщик);

рабочим котельных (истопник, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной, слесарь-ремонтник);

рабочим водопроводно-канализационной службы (слесарь-сантехник, аппаратчик по химической водоочистке, машинист насосной установки);

рабочим хозяйственной службы (газосварщик, дезинфектор).

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

6.5. Директор организации принимает меры по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.

6.6. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, для учреждений образования относятся:

а) доплата за совмещение профессий (должностей) - устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) доплата за расширение зоны обслуживания - устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации (данный подпункт не распространяется на директора организации, его заместителей и главного бухгалтера);

г) доплата за работу в ночное время - устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов устанавливается за каждый час работы в размере 50 процентов часовой ставки (должностного оклада) с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом доплаты за работу с вредными и (или) опасными, тяжелыми (особо тяжелыми) и особыми условиями труда работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году;

д) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

е) выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников, - устанавливается в следующих размерах:

За кураторство – 10 %;

За заведование кабинетами, лабораториями - 10-15%;

За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями в средних специальных учебных заведениях-10%-15%;

За заведование учебными мастерскими (исполнение обязанностей мастера) в учреждениях с числом классов, классов - комплектов -15%.

6.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

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

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

6.12. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

6.13. Доплата за стаж непрерывной работы в образовательном учреждении 10, 20, 30, 40 лет.

## **7. Дисциплинарные вычеты из заработной платы сотрудников колледжа.**

7.1. За невыполнение своих должностных обязанностей сотрудниками колледжа, повлекшим за собой невыполнение распоряжений руководства колледжа и снижение качества образовательного процесса, применять дисциплинарные вычеты из заработной платы в следующих размерах:

- за опоздание на работу сотрудников более 10 мин без уважительной причины – 200 руб.;
- за опоздание преподавателей на занятие без уважительной причины (до 5 минут)– 200 руб.;
- за срыв учебных занятий (опоздание более 5 мин.) – 400 руб.;
- за срыв дежурства – 200 руб.;
- за отсутствие у преподавателей учебно-методических материалов по читаемым дисциплинам – 2000 руб.;
- за невыполнение распоряжений руководства колледжа сотрудниками и преподавателями, повлекших за собой снижение качества подготовки обучающихся – 500 руб.
- за невыполнение сотрудниками и преподавателями обязанностей по воспитательной работе с обучающимися – 400 руб.

7.2. Наложение дисциплинарных вычетов производится ежемесячно за 3 дня до начисления заработной платы.

7.3. Вычеты из заработной платы сотрудникам и преподавателям производит «Дисциплинарный совет», утвержденный учредителем колледжа.

В дисциплинарный совет входят : директор , его заместители, заведующие отделениями отдел кадров.

7.4. Размер дисциплинарных вычетов оформляется протоколом, подписывается руководителем организации и согласовывается с учредителем и передается в бухгалтерии для расчета заработной платы.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Штатное расписание организации ежегодно утверждается учредителем организации.

8.2. Штатное расписание организации включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

8.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

8.4. Особенности оплаты труда в образовательных учреждениях:

8.5. Оплата труда педагогических работников учреждения устанавливается исходя из педагогической нагрузки.

8.6. Преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по программе среднего профессионального образования, норма часов учебной нагрузки за ставку составляет 720 часов в год. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебный год.

8.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и методического кабинета) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку.

8.8. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждения определяется путем умножения суммы должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

8.9. Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается учителям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

8.10. Педагогам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается исходя из должностного оклада (ставки) и выплат в соответствии с повышающими коэффициентами за специфику работы и квалификационную категорию.

8.11. Исходя из полученного, средненедельного объема учебной нагрузки преподавателю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия.



Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты, расчеты производятся по выполнению ими учебной нагрузки или в некоторых случаях производятся авансом.

8.12. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2-х месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.