

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Барнаульский государственный педагогический колледж имени Василия Константиновича Штильке»
(КГБПОУ «БГПК имени В.К. Штильке»)

Рег. № 2 /2026	Локальный нормативный акт
	Положение об оплате труда КГБПОУ «БГПК имени В.К. Штильке»

СОГЛАСОВАНО
с первичной
профсоюзной организации
протокол от 24 марта 2026 г. №8

УТВЕРЖДЕНО
приказом колледжа
от 24 марта 2026 г. №66

Положение об оплате труда

работников краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения «Барнаульский государственный педагогический колледж имени Василия Константиновича Штильке»
(КГБПОУ «БГПК имени В.К. Штильке»)

рассмотрено Советом Учреждения
протокол от 24 марта 2026 г. №2

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Барнаульский государственный педагогический колледж имени Василия Константиновича Штильке» (КГБПОУ «БГПК имени В.К. Штильке») (далее Положение») разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- постановлением Правительства Алтайского края «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» от 23.10.2017 № 375,
- приказом управления Алтайского края по труду и занятости населения «Об утверждении методических рекомендаций по установлению минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в примерных положениях (положениях), разрабатываемыми органами исполнительной власти Алтайского края, осуществляющими функции и полномочия учредителей в отношении краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также учреждений (организаций), финансируемых за счет краевого бюджета» от 24.03.2022 №45/Пр/35,
- приказом министерства образования и науки Алтайского края «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Алтайского края» от 22.03.2018 № 16-П (в редакции от 04.02.2026 №4-П),
- приказом Министерства просвещения России «Об утверждении перечня документов, подготовка которых осуществляется педагогическими работниками при реализации основных общеобразовательных программ, образовательных программ среднего профессионального образования» и соответствующими изменениями в ФЗ об образовании РФ» от 06.11.2024 № 779,
- Региональным отраслевым Соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2025-2027 годы,
- Уставом «БГПК имени В.К. Штильке»,
- Коллективным договором «БГПК имени В.К. Штильке».

1.2. Положение включает в себя:

- порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников КГБПОУ «БГПК имени В.К. Штильке» (далее Колледж);
- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (Приложение 1);
- порядок определения размеров окладов (должностных окладов) заместителей руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений Колледжа;
- порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок и условия их выплат;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок и условия их выплат;
- порядок выплаты материальной помощи.

1.3. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, настоящим Положением.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится в соответствии со статьями 93 и 285 Трудового кодекса Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.6. Заработная плата работников Колледжа (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с Приложениями 1,2,3 настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до их применения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников Колледжа и выполнения ими работы той же квалификации.

1.7. При выплате заработной плате выдаётся расчётный лист утверждённой формы приказом Колледжа,

1.8. Настоящее Положение рассматривается на Совете Учреждения Колледжа и согласовывается с первичной профсоюзной организацией Колледжа.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Колледжа включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок их формирования и условия выплат.

2.2. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке в Колледж из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Колледжа определяются директором Колледжа в соответствии с размерами, указанными в Приложении 1 к настоящему Положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

Положение об оплате труда работников Колледжа может предусматривать установление к окладу (должностному окладу) работника персонального повышающего коэффициента с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности осуществляемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач работником и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается директором Колледжа в отношении каждого конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается как на определенный период времени, так и на неопределенный срок и не может превышать 4,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на установленный коэффициент.

2.4. Штатное расписание утверждается директором Колледжа и включает в себя все должности работников, которые должны соответствовать уставным целям учреждения. Наименования должностей работников определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Еди-

ным квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональным стандартом.

2.5. Выплаты **компенсационного** характера устанавливаются работникам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края. Размеры, порядок и условия выплат компенсационного характера определяются Колледжем самостоятельно и утверждаются настоящим Положением (Приложение 2), иными локальными нормативными актами и (или) коллективным договором Колледжа. При этом они не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) работников. Указанные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных Колледжем на оплату труда работников.

2.6. Размеры, порядок и условия осуществления выплат **стимулирующего** характера определяются Колледжем самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением.

2.7. Премирование работников Колледжа по итогам работы, которая входит в систему оплаты труда, осуществляется в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

2.7.1. Премияльная выплата устанавливается ежемесячно, начисляется и выплачивается по результатам работы за месяц в сроки установленные для выплаты заработной платы Коллективным договором.

2.7.2. Размеры выплаты устанавливаются:

- в процентах к окладу;
- в фиксированной денежной сумме.

2.7.3. Основаниями и условиями начисления ежемесячной премияльной выплаты являются:

- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период;
- отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с призывом в Вооруженные силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, сокращением численности или штатов и по другим уважительным причинам, работникам вновь поступившим на работу ежемесячная премияльная выплата. Работникам, вновь поступившим на работу выплачивается пропорционально отработанному времени.

Размер ежемесячной премияльной выплаты может быть снижен в случае применения к работнику дисциплинарного взыскания. Снижение производится в части начислений за месяц, в котором применено взыскание. Снижение размера премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20%.

2.8. Премирование работников Колледжа по итогам работы - как мера поощрения, осуществляется в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за добросовестный и эффективный труд, применение которого относится к компетенции работодателя. Такая премия не является гарантированной выплатой (гарантированным доходом) работника, выступает лишь дополнительной мерой его материального стимулирования, поощрения, применяется по усмотрению работодателя в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Премииальные выплаты устанавливаются по итогам работы за учебный год и за календарный год с учетом фактически отработанного времени в соответствующем периоде.

Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами) и другие, предусмотренные Коллективным договором) производятся на основании приказа директора Колледжа.

3. Оплата труда педагогических работников Колледжа

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Колледжа устанавливаются директором Колледжа в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, указанными в Приложении 1 к настоящему Положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

3.2. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников Колледжа устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом почетного звания.

3.3. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим Положением. При применении повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы педагогических работников образуется новый должностной оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и рассчитывается по формуле:

$Oy = C \times A \times (1 + \sum Kc)$, где:

Oy - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы педагогического работника;

C - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы по соответствующим профессионально-квалификационным группам, формируемый с учетом: требований к профессиональной подготовке; результатов аттестации на подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности; ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года (в соответствии со ст. 108 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 23.07.2025));

A - повышающий коэффициент за почетное звание;

Kc - повышающие коэффициенты за специфику работы в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оказывающих социальные услуги.

3.3.1. Повышающий коэффициент для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин, устанавливается в размере 1,10.

3.3.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику работы в отдельных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается для педагогических работников Колледжа за работу в учебных группах по программам подготовки специалистов среднего звена углубленной подготовки по очной форме обучения в размере $Kc=0,15$.

3.3.3. Директор Колледжа в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда может привлекать лиц к проведению учебных занятий с обучающимися из числа профессорско-

преподавательского состава образовательных организаций высшего образования, специалистов предприятий, учреждений и организаций, в том числе работников органов управления образованием, работников, замещающих штатные должности специалистов в краевых государственных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным образовательным программам, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год. Оплата труда привлекаемых лиц определяется исходя из размера часовой ставки. Размер часовой ставки определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы преподавателя высшей квалификационной категории, отнесенной к педагогическим работникам четвертого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей работников образования, указанного в Приложении 1 к настоящему Положению, с учетом выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента) на коэффициент:

№ п/п	Наименование должности, ученого звания, ученой степени	Размер коэффициента
1.	профессор, доктор наук	0,053
2.	доцент, кандидат наук	0,040
3.	лица, не имеющие ученой степени	0,027

В размере часовой ставки учитывается оплата отпуска.

Часовая ставка для лиц, не имеющих ученой степени и имеющих почетные звания, название которого начинается со слов "Народный", "Заслуженный", устанавливается в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

3.3.4. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов, определенных федеральным государственным образовательным стандартом, учебным планом и программами, обеспеченности кадрами и других конкретных условий деятельности Колледжа.

3.4. Виды выплат **компенсационного** характера педагогическим работникам Колледжа, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Колледжа с учетом настоящего Положения (Приложение 2).

В дополнение к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, определенному в соответствии с пунктом 3.1 настоящего Положения, педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты педагогическим работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст.148 ТК РФ);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);
- выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство и др.);
- персонафицированная доплата.

3.4.1. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.2. Размер выплат компенсационного характера педагогическим работникам Колледжа за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, - за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работников (проверку тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство и др.), устанавливается настоящим Положением (Приложение 2).

3.4.3. В случае если месячная заработная плата педагогическим работникам Колледжа, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонализированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.5. Виды выплат **стимулирующего** характера педагогическим работникам Колледжа, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Колледжа, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с первичной профсоюзной организацией Колледжа.

Для педагогических работников Колледжа устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени, ученого звания;
- ежемесячная выплата за наличие ведомственной награды;
- ежемесечная выплата лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования, выпускникам образовательных организаций высшего образования и средних профессиональных образовательных организаций, принятым на работу и имеющим педагогический стаж менее 3-х лет, за оставшееся время до достижения стажа 3-х лет: в первый год - 5000 руб., второй и третий год - 3000 руб.;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- ежемесячная выплата за наставничество;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие в соответствии с п.2.8 настоящего Положения).

3.5.1. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с оценочными листами. Порядок установления и выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам в соответствии с оценочными листами (баллы) определен в Приложении 3 к настоящему Положению.

3.5.2. Ежемесячные выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности Колледжа устанавливаются в следующих размерах:

для педагогических работников, за исключением работников организаций дополнительного профессионального образования, имеющих ученую степень:

- кандидата наук - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- доктора наук - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается педагогическим работникам на основании диплома кандидата наук или доктора наук, выданного в порядке, установленным действующим законодательством Российской Федерации.

3.5.3. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях:

- от 5 лет до 10 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- от 10 лет до 15 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- свыше 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Непрерывным стажем считается, если перерыв между увольнением и устройством на работу не превышает одного календарного месяца, если увольнение и устройство на работу произошло в период каникул, то трех календарных месяцев.

3.5.4. Ежемесячные выплаты за наличие ведомственной награды, для педагогических работников, награжденных ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации – 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. При наличии двух и более ведомственных наград (нагрудных знаков, почетных званий) выплата устанавливается по одному из оснований.

3.5.5. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в порядке и размерах, установленных настоящим Положением, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников.

3.5.6. Ежемесячная выплата за наставничество осуществляется в размере 15% от оклада (должностного оклада), в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда работников с учетом приказа Министерства образования и науки Алтайского края от 27.04.2023 № 27-П «Об утверждении Положения о наставничестве для педагогических работников в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Алтайском крае».

3.6. Определение учебной нагрузки преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (далее - "преподаватель СПО"), норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, осуществляется в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 N 269. "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки",

Размер часовой ставки заработной платы преподавателя СПО исчисляется по формуле:

$$P_{\text{чс}} = O_{\text{у}} / 72,$$

где:

$P_{\text{чс}}$ - размер часовой ставки заработной платы преподавателя СПО;

$O_{\text{у}}$ - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы преподавателя СПО;

72 - среднемесячная норма учебной нагрузки преподавателя СПО (720 - (норма часов учебной (преподавательской) работы в год) / 10 учебных месяцев).

Размер средней месячной оплаты преподавателя СПО за фактический годовой объем учебной нагрузки исчисляется по формуле:

$$P_{\text{смоп}} = (P_{\text{чс}} \times \Phi_{\text{г}}) / 10,$$

где:

$P_{\text{смоп}}$ - размер средней месячной оплаты преподавателя СПО, исчисленный за фактический годовой объем учебной нагрузки;

$P_{\text{чс}}$ - размер часовой ставки заработной платы преподавателя СПО;

$\Phi_{\text{г}}$ - фактический годовой объем учебной нагрузки преподавателя СПО из расчета на 10 учебных месяцев;

10 - количество учебных месяцев.

3.7. Определение учебной нагрузки преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы осуществляется в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 N 269. "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки".

Размер средней месячной оплаты преподавателя с нормой 18 часов исчисляется по формуле:

$$Рсмоу = (Оу \times Фн) / Нч,$$

где:

Рсмоу - размер средней месячной оплаты учителя и преподавателя с нормой 18 часов, исчисленный за фактический недельный объем учебной нагрузки;

Оу - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы учителя и преподавателя с нормой 18 часов;

Фн - фактический недельный объем учебной нагрузки учителя и преподавателя с нормой 18 часов;

Нч - норма часов учебной работы учителя и преподавателя с нормой 18 часов в неделю за ставку заработной платы в месяц.

3.8. Для учета всех видов выплат, гарантируемых педагогическому работнику в месяц, применяется форма "Тарификационный список работников" (Приложение 4).

4. Оплата труда заместителей директора, главного бухгалтера и руководителей структурных подразделений Колледжа

4.1. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Колледжа.

4.1.1. Норматив численности заместителей руководителя Колледжа устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива:

Среднесписочная численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
от 801 и более	по согласованию с учредителем

Под среднесписочной численностью работников Колледжа необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Норматив численности заместителей директора Колледжа может пересматриваться Министерством образования и науки Алтайского края не чаще одного раза в год.

4.2. Должностные оклады руководителей структурных подразделений Колледжа устанавливаются на 40 - 50 процентов ниже должностного оклада директора Колледжа.

4.3. Заместителям директора Колледжа, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений Колледжа устанавливаются выплаты **компенсационного** характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3.1. Выплаты заместителям директора Колледжа, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений Колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.2. Выплаты заместителям директора Колледжа, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений Колледжа, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.3. Выплаты заместителям директора Колледжа, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений Колледжа в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты заместителям директора Колледжа, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений Колледжа за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за исполнение обязанностей контрактного управляющего (руководителя контрактной службы), устанавливаются в размере до 50 процентов должностного оклада.

4.4. Для заместителей директора Колледжа, руководителей структурных подразделений и главного бухгалтера устанавливаются следующие выплаты **стимулирующего** характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- ежемесячная выплата за наличие почетного звания;
- ежемесячная выплата за наличие ведомственной награды;
- премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с настоящим Положением;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие в соответствии с п.2.8 настоящего Положения);
- ежемесячная выплата за качество выполняемых работ.

4.4.1. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загруженности заместителей директора, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера в деятельности Колледжа, их участия в реализации государственных программ Российской Федерации и Алтайского края, за высокую результативность и оперативность выполняемой работы, определяется в соответствии с настоящим Положением.

Критериями для определения данной выплаты являются:

- а) сложность и ответственность выполняемой работы;
- б) результативность и оперативность выполняемой работы;
- в) проявление инициативы и творческий подход к делу;
- г) привлечение работника к выполнению непредвиденных и срочных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается не более 100% к окладу (должностному окладу) заместителя директора, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера Колледжа.

4.4.2. Ежемесячные стимулирующие выплаты заместителям директора, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру за стаж непрерывной работы, наличие почетных званий, ведомственных наград, ученой степени, производятся в следующих размерах:

- Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в следующих размерах:
 - от 5 до 10 лет - 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
 - от 10 до 15 лет – 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
 - свыше 15 лет – 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Непрерывный стаж считается, если перерыв между увольнением и устройством на работу не превышает одного календарного месяца.

- Имеющим почетные звания "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы РСФСР", аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю деятельности учреждения - 10 процентов от должностного оклада;

- Награжденным ведомственными наградами (нагрудными знаками и имеющим почетное звание) Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата - 5 процентов от должностного оклада;

- Имеющим ученую степень:

- кандидата наук - 10 процентов от должностного оклада;

- доктора наук - 20 процентов от должностного оклада.

Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается заместителям директора Колледжа, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру Колледжа на основании диплома кандидата наук или доктора наук, выданного в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

4.4.3. Премияльные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) устанавливаются заместителям директора Колледжа, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру Колледжа в целях поощрения за общие результаты труда, мотивации к повышению эффективности деятельности Колледжа.

4.4.4. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ устанавливается не более 50% к окладу (должностному окладу) заместителя директора, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера Колледжа.

Критериями для определения данной выплаты являются:

- а) инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- б) качественное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период;
- в) отсутствие обоснованных жалоб на деятельность работника;
- г) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

4.5. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей директора, руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера Колледжа, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 процентов заработной платы директора Колледжа, предусмотренной трудовым договором.

4.6. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя и заработной платы заместителей руководителя, руководителя структурного подразделения и главного бухгалтера, возлагается на директора Колледжа.

5. Оплата труда специалистов, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала

5.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы специалистов, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала Колледжа устанавливаются директором Колледжа в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, указанным в Приложении 1 к настоящему Положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

5.2. Виды выплат **компенсационного** характера специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу Колледжа, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Колледжа с учетом настоящего Положения (Приложение 2).

Специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу Колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- персонифицированная доплата.

5.2.1. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.2. Выплаты работникам учреждений, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.2.3. Выплаты специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу Колледжа в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу Колледжа за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, - за выполнение дополнительных работ и не входящих в круг основных обязанностей работников, устанавливается настоящим Положением (Приложение 2).

Выплаты за работу в оперативном режиме устанавливаются водителям Колледжа.

Выплаты специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу Колледжа за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются локальными нормативными актами Колледжа и не могут превышать 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.2.4. В случае если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

5.3. Виды выплат **стимулирующего** характера специалистам, учебно-вспомогательному персоналу и обслуживающему персоналу Колледжа, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами Колледжа с учетом настоящего Примерного положения.

5.3.1. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Колледжа устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы в соответствии с п.2.7 настоящего Положения;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие в соответствии с п.2.8 настоящего Положения).

5.3.2. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в зависимости от фактической загруженности специалистов, работников учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала Колледжа в деятельности учреждения, их участия в реализации государственных программ Российской Федерации и Алтайского края, за высокую результативность и оперативность выполняемой работы, определяется в соответствии с настоящим Положением.

Критериями для определения данной выплаты являются:

- а) сложность и ответственность выполняемой работы;
- б) результативность и оперативность выполняемой работы;
- в) проявление инициативы и творческий подход к делу;
- г) привлечение работника к выполнению непредвиденных и срочных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается не более 100% к окладу (должностному окладу) специалиста, работника учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала Колледжа.

5.3.3. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в следующих размерах:

- от 5 до 10 лет - 5% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- от 10 до 15 лет – 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- свыше 15 лет – 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Непрерывный стаж считается, если перерыв между увольнением и устройством на работу не превышает одного календарного месяца.

6. Порядок выплаты материальной помощи

6.1. Размер, порядок и условия оказания материальной помощи работникам Колледжа устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзной организации Колледжа.