

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКОЙ РЕСПУБЛИКИ  
РЕСПУБЛИКАНСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ ТАРА ХАБЕКОВА»

**ПРИНЯТО:**

На заседании педагогического  
совета

Протокол от «1» 01 2019 г.



Председатель профсоюзного комитета  
И.Б. Арабашев

**УТВЕРЖАЮ:**

Директор

*Госсева*  
Присоединено  
от 29.05.



## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда, премировании, установлении выплат  
компенсационного и стимулирующего характера**

г. Черкесск  
2019 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Республиканского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Карачаево-Черкесский педагогический колледж имени Умара Хабекова», разработано на основе постановления Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11. 08. 2010 года № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики» (далее - Положение) и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования организации заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор (эффективный контракт).

1.4. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.5. Оплата труда преподавателей колледжа устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.8. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа педагогической работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Карачаево-Черкесской Республики и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований бюджета Карачаево-Черкесской Республики, направляются учреждением на выплаты основной части заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

## **2. Основные условия оплаты труда работников**

2.1. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются согласно Приложения 1

2.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.3. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

## **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя колледжа устанавливается в 1,5 кратном отношении к минимальному размеру оклада в связи с отнесением колледжа к первой группе по оплате труда руководителей, согласно приложения к постановлению Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 года № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республике». Минимальный размер оклада руководителя учреждения определяется в зависимости от отнесения учреждения образования к группам по оплате труда руководителей в порядке, установленном приложением 2 к приложению к постановлению Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010 № 257 «О введении новой системы оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики».

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя:

3.4. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.5. Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру и руководителям структурных подразделений учреждения осуществляются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательном учреждении руководителем, определяется согласно существующего законодательства.

3.7. Педагогическая (преподавательская или научно-методическая) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении разрешается, руководствуясь Трудовым кодексом РФ «Законом РФ «Об образовании».

3.8. Стимулирующие выплаты директору колледжа осуществляются по согласованию с Учредителем, в пределах бюджетных средств или средств от предпринимательской и другой приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

3.9. Премирование директора колледжа осуществляется с учетом результатов деятельности учебного заведения в соответствии с показателями эффективности работы, установленными учредителем за счет лимитов бюджетных обязательств, централизованных учредителем на эти цели и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

4.1. В колледже установлены следующие виды выплат компенсационного характера: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Указанные виды выплат компенсационного характера в колледже подразделяются на дополнительные виды выплат, определенные в приложении 2 к настоящему Положению.

4.2. Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.3. Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда, на работах в особо тяжелых и особо вредных условиях труда устанавливается работникам учреждений образования в соответствии с Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579.

4.4. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном приложением 2 к настоящему Положению.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, размерами не ограничивается.

4.7. 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. Размер доплаты не ограничен.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

4.9. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере:

- одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,
- двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5.1. Стимулирующие выплаты (доплаты) работникам Колледжа устанавливаются в целях повышения личной заинтересованности в результативности труда, эффективности и высоком качестве организации образовательного процесса.

Все виды материального стимулирования выплачиваются работникам, состоящим в трудовых отношениях с Колледжем на момент принятия решения о выплатах.

5.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются директором на основании представлений заместителей директора, руководителей структурных подразделений, отделов и специалистов. Выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

5.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются дифференцированно в зависимости от:

- объема и качества выполняемой работы;
- стажа непрерывной работы;
- успешного выполнения сложных работ;
- высокой результативности и личного вклада в коллективные результаты труда;
- исполнения работником своих функциональных обязанностей в условиях существенно отличаю-

- щихся от нормальных (особый режим и график работы, напряженность труда, повышенные требования к качеству выполняемых работ);
- привлечения работника к выполнению особо важных, срочных, ответственных работ;
  - творческих или производственных достижений в работе;
  - сложности, напряженности выполнения возложенных на работника обязанностей и результата решаемых им задач;
  - высокого уровня профессиональной квалификации;
  - выполнения непредвиденных и срочных работ;
  - компетентности работника в принятии решений;
  - особого режима работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа);
  - непосредственного участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.
  - организации и проведения мероприятий, направленных на повышение качества образования, на повышение авторитета и имиджа учреждения;
  - соответствия результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
  - инициативы, творчества и применения в работе современных форм и методов организации труда;
  - разработки, внедрения и применения в работе передовых методов труда, достижений науки;
  - подготовки призеров олимпиад, конкурсов;
  - выпуска печатных работ;
  - личного профессионального вклада в обеспечение эффективной деятельности колледжа;
  - настойчивости и инициативы в достижении поставленных задач, целей умения достигать результата с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
  - способности принятия управленческих решений в критических ситуациях;
  - успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
  - качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
  - использования в работе современной компьютерной техники;
  - выступления и публикаций в СМИ направленных на формирование имиджа колледжа;
  - участие в мероприятиях Министерства образования и науки КЧР;
  - участие в мероприятиях Правительства КЧР и его структур;
  - проведения профориентационных мероприятий давших конкретный результат;
  - качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности.

Размер стимулирующих выплат устанавливается и начисляется как в виде % (процента) от оклада по основной занимаемой должности, так и в суммовом выражении, в пределах средств на оплату труда.

Стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам), педагогической нагрузке работников и в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается директором колледжа и оформляется соответствующим приказом.

Размеры отдельных видов выплат стимулирующего характера в колледже установлены приложением 3 к настоящему Положению

5.4. Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за год – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);
- за выполнение конкретной работы – до 100% ставки заработной платы (оклада);
- к Дню учителя – до 5000 рублей;

- к Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – до 5000 рублей;
- к Новому году – до 300% ставки заработной платы (оклада);
- к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – до 5000 рублей;
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами – до 5000 рублей.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу или з/плате, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

5.5. Для исполнения пункта 1.7. настоящего положения, в колледже установлены выплаты стимулирующего характера для категории низкооплачиваемых должностей.

5.6. Порядок установления и размеры стимулирующих выплат директору колледжа определяются с учетом мнения профкома колледжа.

5.7. К работникам колледжа, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с Министерством образования и науки КЧР.

6.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих и профессии рабочих учреждения.

6.3. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на год.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.4. На новый учебный год учебная нагрузка преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу, устанавливается руководителем образовательного учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск.

6.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

Педагогические работники находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске, на длительном лечении тарифицируются в обязательном порядке.

6.6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

6.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием) осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.8. При возложении на преподавателей учреждения, для которых данные образовательные учреждения являются местом основной работы, обязанностей по проведению занятий по физкультуре со студентами, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в учебную нагрузку педагогических работников на общих основаниях.

6.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

6.10. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для руководящих и других работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала совместительством не считается.

6.11. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на 72 часа.

6.12. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых в учреждение для педагогической работы;

при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки педагогического работника путем внесения изменений в тарификацию.

6.13. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда, утвержденных постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21 января 1993 года № 7 «Об утверждении коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, организациях и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании».

6.14. За работу в период зимних и летних каникул студентов, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для студентов по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.15. Изменение размеров компенсационных выплат работников учреждения производится при:

получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера компенсационных выплат в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом новых размеров выплат производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.16. Руководитель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.17. Отдельным категориям сотрудников компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## **7. Порядок определения уровня образования**

7.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

7.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям: преподавателя музыкальных дисциплин, педагога-психолога.

7.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

7.4. Преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, педагогических



институтов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающих в образовательных учреждениях, ставки заработной платы (оплаты труда), оклады (должностные оклады) устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

## **8. Порядок определения стажа педагогической работы**

8.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

## **9. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя**

9.1. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения его к группе по оплате труда определяется в соответствии с нормативными документами, принятыми Правительством Карачаево-Черкесской Республики и локальными актами Министерства образования и науки КЧР.