

КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ



Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 548/1-2016-В/10
« 13 » июля 2016 г.
номер в журнале регистрации 1107
Ответственный за регистрацию
Михайлов Сергей
Шурьская Т.С.

Принято общим собранием
трудового коллектива ГАПОУ
«ВСПК»
« 12 » июня 2016 г.
Протокол № 2

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
«Волгоградский социально-педагогический колледж»
на 2016-2019 гг.

Директор государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения «Волгоградский социально-
педагогический колледж»


А.С. Калинин
« 12 » июня 2016 г.


Председатель первичной профсоюзной
организации работников и студентов
ГАПОУ «ВСПК» Волгоградской
областной организации профсоюза
работников народного образования и
науки РФ


М.Ф. Асатрян
« 12 » июня 2016 г.


Волгоград 2016 г.

Работодатель – государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Волгоградский социально-педагогический колледж» (далее – Колледж) в лице его представителя - директора Калинина Александра Сергеевича, действующего на основании Устава, с одной стороны,

и работники государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский социально-педагогический колледж» в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации работников и студентов ГАПОУ «ВСПК» Волгоградской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ Асатряна Мамбре Филиповича, с другой стороны, (при совместном упоминании именуемые Стороны) в соответствии со статьями 8, 9, 49 Трудового кодекса Российской Федерации Стороны договорились о нижеследующем:

1. Во исполнение постановления Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», приказа комитета образования и науки Волгоградской области № 54 от 19.04.2016г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области», приказа комитета образования и науки Волгоградской области № 49 от 05.04.2016г. «Об утверждении Порядка установления должностных окладов руководителей государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений»

внести в Коллективный договор государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский социально-педагогический колледж» на 2016-2019 гг. (далее – коллективный договор) следующие изменения:

1.1. Пункт 3.1. раздела III. «Организация оплаты труда. Форма, система и размер оплаты труда» изложить в следующей редакции

«3.1. Оплата труда каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ). Она устанавливается в соответствии с локальными актами Колледжа (Положение об оплате труда работников Колледжа, Положение о компенсационных выплатах работникам Колледжа, Положение о стимулирующих выплатах работникам Колледжа), Трудовым Кодексом РФ, Законом Волгоградской области от 6 марта 2009г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», приказом комитета образования и науки Волгоградской области № 54 от 19.04.2016г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области», приказом комитета образования и науки Волгоградской области № 49 от 05.04.2016г. «Об утверждении Порядка установления должностных окладов руководителей государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений».

1.2. Пункт 4.1. раздела IV. «Компенсационные выплаты» изложить в следующей редакции:

«4.1. Порядок, размеры и условия осуществления компенсационных выплат определяется приказом комитета образования и науки Волгоградской области № 54 от 19.04.2016г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области», Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных бюджетных

учреждений Волгоградской области», Трудовым кодексом РФ и Положением о компенсационных выплатах работникам Колледжа».

1.3. Пункт 5.1. раздела V. «Стимулирующие выплаты» изложить в следующей редакции:

«5.1. Порядок, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяется приказом комитета образования и науки Волгоградской области № 54 от 19.04.2016г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области», Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», Трудовым кодексом РФ и Положением о стимулирующих выплатах работникам Колледжа.».

1.4. Подпункт 5.9.5 раздела V. «Стимулирующие выплаты» добавить следующим абзацем:

«Решение об оказании материальной помощи работникам колледжа и ее конкретных размерах принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи работнику колледжа не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.».

1.5 Подпункт 13.4. раздела XIII. «Заключительные положения» изложить в следующей редакции:

«13.4. В течение срока действия содержание коллективного договора может быть изменено, дополнено.

Для внесения предложения об изменениях, дополнениях заинтересованной стороне необходимо уведомить другую сторону о своих предложениях. Постоянно действующая комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключения коллективного договора ГАПОУ «ВСПК» на 2016-2019 годы рассматривает внесенные предложения и в случае утверждения комиссией данных предложений необходимые изменения в коллективный договор могут быть внесены после принятия Советом Колледжа соответствующего решения.

1.6. Приложение 7 «Положение о премировании к юбилейным датам и выходу на пенсию работников колледжа», являющееся частью коллективного договора, изложить в новой редакции согласно Приложению 1.

1.7. Приложение 9 «Положение об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский социально-педагогический колледж», являющееся частью коллективного договора, изложить в новой редакции согласно Приложению 2.

1.8. Приложение 10 «Перечень критериев стимулирования профессиональной деятельности работников колледжа» к коллективному договору признать утратившим силу.

2. Все остальные положения коллективного договора остаются без изменений.

3. Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский социально-педагогический колледж» является неотъемлемой частью коллективного договора ГАПОУ «ВСПК» на 2016-2019гг. и вступают в силу с 01 сентября 2016 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к дополнительному соглашению к
Коллективному договору
государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения «Волгоградский
социально-педагогический колледж»
на 2016-2019 гг.

"ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации работников и студентов ГАПОУ
«ВСПК» Волгоградской областной организации
профсоюза работников народного образования и
науки РФ

 М. Ф. Асатрян
« 22 » ~~11~~ / 2016 г.



УТВЕРЖДЕНО:

Директор государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения «Волгоградский социально-
педагогический колледж»

 А. С. Калинин
« 22 » ~~11~~ / 2016 г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании к юбилейным датам и выходу на пенсию работников колледжа

1. За длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами, в связи с награждением работодатель обязуется премировать работников денежными выплатами в размере, не превышающим 100 процентов оклада (должностного оклада, ставки в расчете на год.

Юбилейными датами считаются дни достижения следующего возраста:

ЖЕНЩИНЫ - 50
55
60
65
70
далее через 5 лет;

МУЖЧИНЫ - 50
55
60
65
70
далее через 5 лет.

2. При окончании своей трудовой деятельности в связи с выходом на пенсию, работнику предусматривается единовременная премия в размере одного оклада (должностного оклада) (ставки).".

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к дополнительному соглашению к
Коллективному договору
государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения «Волгоградский
социально-педагогический колледж»
на 2016-2019 гг.

"ПРИЛОЖЕНИЕ № 9

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации работников и студентов ГАПОУ
«ВСПК» Волгоградской областной организации
профсоюза работников народного образования
и науки РФ

М.Ф. Асатрян
« 13.08.2016 г. »



УТВЕРЖДЕНО:

Директор государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения «Волгоградский социально-
педагогический колледж»

А.С. Калинин
« 13.08.2016 г. »



ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственного автономного
профессионального образовательного учреждения
«Волгоградский социально-педагогический колледж»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградской области от 06.03.2009г.№1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», приказом комитета образования и науки Волгоградской области № 54 от 19.04.2016г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области», приказом комитета образования и науки Волгоградской области № 49 от 05.04.2016г. «Об утверждении Порядка установления должностных окладов руководителей государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений», подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области и другими законодательными и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников ГАПОУ «ВСПК» (далее - Колледж), подведомственного комитету образования и науки Волгоградской области (далее - учредитель), и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников Колледжа;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера Колледжа;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации или иных представителей, избираемых

работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников Колледжа включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5 Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам Колледжа устанавливается в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

1.6. Фонд оплаты труда работников Колледжа формируется на календарный год, исходя из объема средств областного бюджета и средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным Учредителем.

1.7. Оплата труда работников Колледжа, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке и размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.8. Индексация заработной платы работников Колледжа осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области,

При индексации (увеличение) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Основные условия оплаты труда работников Колледжа.

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

2.2. Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей профессиональных образовательных организаций ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) (ставок) заработной платы работников устанавливаются руководителем Колледжа с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за

исключением руководителя Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера Колледжа), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочего первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции при выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативно-правовыми актами Администрации Волгоградской области.

2.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с действующим законодательством.

2.6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников:

2.6.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за одну ставку норму часов педагогической работы в неделю.

2.6.2. Тарификация преподавателей производится один раз в год, которая оформляется тарификационным списком по форме, установленной учредителем. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2.6.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также 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 установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

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

2.7. До начала учебного года средняя месячная плата, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, преподавателей Колледжа определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 месяцев.

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

2.8. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Преподавателям, поступившим на работу в течении учебного года, средняя месячная оплата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата на неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов почасовым ставкам.

2.9. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесечно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.10. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством, преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и так далее), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в Колледже учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата в случаях, указанных в настоящем пункте уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с настоящим Положением.

2.11. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и так далее), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

2.12. В профессиональных образовательных организациях изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

2.13. В организациях среднего профессионального образования с индивидуальными формами обучения тарификация преподавателей производится дважды в учебном году: на начало первого и на начало второго полугодия.

За часы преподавательской, концертмейстерской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей и концертмейстеров производится из расчета 100 процентов их часовой тарифной ставки при условии нахождения педагогического работника на рабочем месте.

2.14 Учебная нагрузка распределяется директором Колледжа с учетом мнения профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

2.15. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового

договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (обучающихся) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не устанавливается.

2.16. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей Колледжа ограничивается верхним пределом 1440 часов в год.

2.17. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Колледже:

-директором Колледжа - определяется учредителем;

-другими работниками, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей директора Колледжа) - определяется директором Колледжа.

2.18. Учебная (преподавательская) работа директора Колледжа по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

2.19. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Колледже (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если преподаватели, для которых Колледж является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.20. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при ее распределении на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в этом отпуске.

2.21. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

2.22. Преподавателям профессиональных образовательных организаций, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.23. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.23.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Колледжа применяется при оплате:

часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

часов педагогической работы, выполненных педагогическими работниками при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 2.7. настоящего Положения;

при оплате за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

приема экзаменов (консультаций).

2.23.2 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 его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.23.3 Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате Колледжа, помимо работы в должностях профессорско-преподавательского состава по совместительству могут выполнять дополнительную педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

2.23.4. Оплата труда членов жюри конкурсов, смотров, а также рецензентов работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным в пункте 2.1. настоящего Положения.

2.24. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении внешкольных, спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий.

2.24.1. За педагогическими и другими работниками организации при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем Колледжа или органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющими управление в сфере образования), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период за пределы Волгоградской области для такой работы, указанный порядок не принимается.

2.24.2. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий профсоюзов и других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.24.3 Педагогическим работникам, направляемым в качестве руководителей (старших руководителей - при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристических походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

2.24.4. В случае необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, для проведения туристических походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных организаций в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение вступает в силу с «01» сентября 2016 г. Одновременно прекращают действие:

- предыдущее Положение об оплате труда ГАПОУ «ВСПК» от 12 мая 2016 г.

Приложения:

1. Положение о компенсационных выплатах работникам колледжа (на 3 л).
2. Положение о стимулирующих выплатах работникам колледжа (на 6 л).

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский социально-педагогический колледж»

ПОЛОЖЕНИЕ о компенсационных выплатах работникам колледжа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок, размеры и условия осуществления компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) работникам (как основным, так и совместителям) государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский социально-педагогический колледж» (далее - Колледж).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградской области от 06.03.2009г. №1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», Приказом комитета образования и науки Волгоградской области №54 от 19.04.2016г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области», Приказом комитета образования и науки Волгоградской области №49 от 05.04.2016г. «Об утверждении Порядка установления должностных окладов руководителей государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области и другими законодательными и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующие вопросы оплаты труда.

2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. В Колледже педагогическим и другим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на 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), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют

новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и по совместительству.

2.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель обязуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанный с совмещением профессий (должностей) увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производятся доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, а последующие часы – в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) (ставки) за каждый час работы в ночное время.

Выплата за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах:

№п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Размер (%)
1	За проверку письменных работ: преподавателям по русскому языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся); преподавателям по иностранному языку родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии, сольфеджио, элементарной теории музыки и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной- пропорционально количеству учащихся);	до 10 % пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки до 5 % пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2	За классное руководство: в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной - пропорционально количеству учащихся).	до 20 % от оклада (должностного оклада), ставки
3	За заведование (руководство) заочным отделением, кабинетами, производственной практикой, методическими, цикловыми и предметными комиссиями, кафедрами	до 10 % от оклада (должностного оклада), ставки

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение вступает в силу с «01» сентября 2016 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский социально-педагогический колледж»

Положение о стимулирующих выплатах работникам колледжа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера) работникам (как основным, так и совместителям) государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Волгоградский социально-педагогический колледж» (далее - Колледж).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградской области от 06.03.2009г.№1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области», Приказом Комитета образования и науки Волгоградской области №54 от 19.04.2016г.» Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области», приказом образования и науки Волгоградской области №49 от 05.04.2016г. «Об утверждении Порядка установления должностных окладов руководителей государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области и другими законодательными и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующие вопросы оплаты труда.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

2.1. В целях поощрения работников за качественно выполненную работу в Колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
 - а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов;
 - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100 процентов;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
 - а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
 - б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов;
 - в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50 процентов;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия.

2.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу), ставки без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

2.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам организации:

2.4.1. Надбавка за интенсивность:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день);

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом по организации с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника колледжа.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

2.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

2.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

-надбавка за классность водителям автомобилей;

2.5.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается педагогическим работникам и медицинским работникам к окладу (должностному окладу), ставке в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 20 процентов;

при наличии первой квалификационной категории -10 процентов.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность в следующих размерах:

водителям автомобилей 1-го класса – до 15 процентов;

водителям автомобилей 2-го класса – до 5 процентов.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель первого класса» устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В». »С». «Д». «Е».).

2.5.3. надбавка на наличие ученой степени, почетного звания:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более – 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки - 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;

2.5.4 Надбавка на наличие почетного звания:

- при наличии почетного звания, название которых начинается со слова «народный» до 50% оклада (должностного оклада) (ставки);

- «заслуженный» и других наград, полученных в системе образования Российской Федерации - до 30 % оклада (должностного оклада) (ставки) по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

2.6. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера указанных в п. 2.4, 2.5 не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

2.7. Выплата стимулирующего характера за общий трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более, от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет размер выплаты - 3 процента;
- от 5 до 10 лет размер выплаты – 5 процентов;
- от 10 до 15 лет размер выплаты – 8 процентов;
- свыше 15 лет размер выплаты – 10 процентов;

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 2008г. № 1686-ОД «О библиотечном деле в Волгоградской области».

2.8. Премияльные выплаты:

2.8.1. Премии по итогам работы (квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки, за год- 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

При этом общий размер премии по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

2.8.2. Премии за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

2.8.3. Единовременные премии (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли праздничными и юбилейными датами могут предусматриваться к юбилейным

датам (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет) при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающим 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

2.9. Срок, на который работникам организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяется локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

2.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются организацией по согласованию с учредителем.

2.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение, которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

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

3.2. Условия оплаты труда руководителя организации устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.3. Должностной оклад руководителя организации устанавливается учредителем в зависимости сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

3.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера организации устанавливаются исходя из штатной численности работников организации:

при штатной численности работников менее 50 единиц - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения;

при штатной численности работников от 50 до 150 единиц - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения;

при штатной численности работников от 151 единиц - 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации и главного бухгалтера устанавливаются руководителем организации.

Выплаты компенсационного характера заместителям директора колледжа и главному бухгалтеру устанавливается директором колледжа в размере и на условиях, определенных настоящим Положением.

3.5. Директору, заместителям директора, главному бухгалтеру колледжа могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

-персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

-надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

-премиальные выплаты.

Выплаты устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;

- результативная организационно-методическая работа;
- качество образовательных услуг;
- организация приносящей доход деятельности в организации.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу директору колледжа, его заместителей и главного бухгалтера колледжа устанавливается в зависимости уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера колледжа, не образуют новый должностной оклад, и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Директору колледжа персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается Учредителем.

Заместителям директора и главному бухгалтеру персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается руководителем.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера колледжа не должен превышать 200 процентов должностного оклада директора.

При экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты:

- по итогам работы за квартал, год (квартал не более 75 процентов, год - не более 300 процентов).

Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

- премия за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов от должностного оклада в расчете на год;

- единовременная премия (за длительную и безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи праздничными и юбилейными датами (по достижении 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением) в размере не превышающим 100 процентов должностного оклада.

3.6. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи руководителю принимает председатель комитета образования и науки Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя организации в расчете на год.

Работникам организации, при наличии экономии средств фонда оплаты труда, предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами организаций.

Размер материальной помощи работникам организации не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

3.7. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени, выполнившего норму труда окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

3.8. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового Кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178

Трудового Кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику зарплата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, обучение, дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с «01» сентября 2016 года."