


СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК
 С.Н. Пустоветов

«25» марта 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ ИМТ
 П.В. Звягинцев



ПОЛОЖЕНИЕ **об оплате труда работников** **ГБПОУ "Ипатовский многопрофильный техникум"**

Раздел 1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников ГБПОУ «Ипатовский многопрофильный техникум» (далее положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008г. 3 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», распоряжением Правительства Ставропольского края от 19 декабря 2012г. № 548-рп «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013-2018 годы» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013г., протокол 11.

2. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

Заработная плата работников образовательной организации состоит из:

- Должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
- Выплат компенсационного характера;
- Выплат стимулирующего характера.

3. Минимальные должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников образовательного учреждения устанавливаются согласно

разделу 2 настоящего положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание организации утверждается руководителем образовательной организации и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) организации. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем техникума на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с положением образовательной организации, согласованным в установленном порядке с представительным органом работников.

5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточно практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 3 положения.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам образовательного учреждения согласно разделу 4 положения.

8. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам учреждения приведен в разделе 5 положения.

9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения приведен в разделе 6.

10. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами (положением об оплате труда работников учреждения), которые разрабатываются применительно только к работникам данной организации, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

12. Фонд оплаты труда формируется организацией на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием, государственных услуг, объемов централизованных средств и используемых организацией с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

13. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда организации работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь выплачивается при рождении ребенка, выходе на пенсию, в случае болезни, смерти работника (выплачивается членам его семьи), а также при направлении сотрудника в отпуск.

Выплата работнику материальной помощи производится на основании решения об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах, которое принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Раздел 2. Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников образовательного учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей

2. Профессиональные квалификационные группы должностей и должностные оклады работников учреждения

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя, главных бухгалтеров, заместителей руководителя по финансово-экономическим вопросам устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда:

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)			
	Группа по оплате труда руководителей			
	1	2	3	4
Заместитель руководителя	16554	15487	14521	13642
Главный бухгалтер, заместитель руководителя по финансово-экономическим вопросам учреждений СПО	16454	15387	14421	13542

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников":

№/№	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
1.	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	5977
2.	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист Педагог-психолог; Мастер производственного обучения	6564
3.	4 квалификационный уровень	Преподаватель; Преподаватель-организатор безопасности жизнедеятельности; Руководитель физического воспитания	7265

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" 3651 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" 4964 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" 5649 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" 8434 рублей.

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Минимальный должностной оклад, рублей
Дежурный по общежитию, комендант паспортист,	3651
диспетчер, секретарь руководителя , лаборант	4964
Техники всех специальностей без категории	5212
Заведующие: складом,	5063
начальник хозяйственного отдела, заведующий столовой	5212
Без категории: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт, специалист по кадрам	5649
II категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	5818
I категория: инженер всех специальностей, экономист, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, программист, электроник, юрисконсульт	5931

2.3. Порядок и условия оплаты труда работников,
осуществляющих профессиональную деятельность
по профессиям рабочих

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (наименование рабочих)	3594рублей
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3766 рублей
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3936 рублей
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4964 рублей
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5022 рублей
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5249 рублей
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5363 рублей
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5705 рублей

2.3.2. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организации с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Виды компенсационных выплат устанавливаются в образовательной организации в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, настоящем Положении и коллективном договоре.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема выполняемых работ, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

доплата до минимального размера оплаты труда;

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы;

доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за выполнение работ различной квалификации;

доплата за работу в ночное время;

доплаты за сверхурочную работу;

доплаты за работу в выходные и праздничные дни;

При установлении размера обязательной дополнительной выплаты (доплата за совмещение профессий и расширение зоны обслуживания, за дополнительный объем работы), ее размер для конкретного работника определяется руководителем, при наличии средств издается приказ, при этом работник, на которого возлагаются дополнительные обязанности должен подтвердить свое согласие в письменном виде.

3.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Оплата труда работников, занятых на работах со вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по

сравнению с установленными для различных видов работ с допустимыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Работникам образовательной организации по результатам специальной оценки условий труда за работу в условиях труда, превышающих гигиенические нормативы, предусматриваются выплаты не ниже 4 процентов тарифной ставки (оклада) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе:

До 12 процентов ставки (оклада) за работу с особо вредными и (или) опасными условиями труда;

До 24 процентов ставки (окладов) за работу с особо вредными и (или) опасными условиями труда.

Руководитель организации проводит специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Перечень работников и конкретный размер доплат работникам определяется организацией пропорционально отработанному времени в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и закрепляются коллективным договоре.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами снижены по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых компенсационных мер по состоянию на 1 января 2014г. и результатов специальной оценки условий труда».

№ п/п	Виды работ	Должность согласно штатному расписанию	Доплата	Примечание
1.	Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки	Повар	4%	Согласно аттестации рабочих мест

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с отклонением от нормальных условий труда:

3.4.1. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере не менее 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.4.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

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

3.4.3. Оплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.

3.4.4. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе по соглашению сторон.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Если на работника возлагаются дополнительные трудовые обязанности, то доплата за их выполнение производится свыше начисленной заработной платы, включающую МРОТ, на период исполнения обязанностей .

3.5. Размеры компенсационных выплат:

№ п/п	Наименование работ	Размер повышения в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	Преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, черчению	15 10 10
2.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	До 15
3.	Педагогическим работникам за заведование учебными мастерскими	До 15
4.	Педагогическим работникам учреждения за работу в методических комиссиях	До 15
5.	Преподавателям за классное руководство	До 15

Примечание.

Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере, предусмотренном настоящей таблицей, в учебной группе с наполняемостью не менее 25 человек, установленной для учреждения соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях.

Для учебных групп с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется пропорционально фактической наполняемости группы.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также оценки эффективности работы различных категорий работников организации создается соответствующая комиссия с участием представительного органа работников.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя организации. При этом критерии и показатели для стимулирования работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и образовательной организации в целом.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются техникумом самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе, в соглашениях, в соответствии с положением по оплате труда работников организации.

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям учреждения.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- За интенсивность и высокие результаты работы:

Надбавка за интенсивность труда;

Премия за высокие результаты работы;

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ

- за качество выполняемых работ:

Надбавка за наличие квалификационной категории:

За наличие 11 квалификационной (до окончания срока ее действия) или педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности – до 5 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

За наличие 1 квалификационной категории – до 15% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы);

За наличие высшей квалификационной категории – до 20% установленного должностного оклада, ставки заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы).

За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

За образцовое выполнение государственного задания;

- премиальные выплаты по итогам работы:

Премия по итогам работы за месяц;

Премия по итогам работы за квартал

Премия по итогам работы за год;

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

- педагогическим работникам за организацию и проведение мероприятий (на время организации и проведения) краевого, окружного и федерального значения;

- работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения;

- педагогическим работникам учреждения за участие в работе краевых инновационных площадок, в краевых творческих лабораториях, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий;

- работникам учреждений за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий (подготовка и внесение изменений в коллективный договор, участие в подготовке и внесению изменений в положение об оплате труда работников учреждения);

За ученую степень, Почетное звание, ведомственный нагрудный знак: Почетный работник НПО РФ, Ветеран ПТО СССР, Ветеран ПТО РСФСР, Отличник ПТО СССР, Отличник ПТО РФРСФ, медали и ордена СССР и России в размере 15 % установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

За сложность и напряженность труда.

За работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей.

За изменение условий труда.

За выполнение особо важных и срочных поручений руководителя.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого учреждением.

4.5. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (ставкам) по соответствующим

квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или в абсолютных размерах.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.7. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

При премировании работников учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего или учебного процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.8. Условия выплаты материальной помощи

Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимают руководители учреждений на основании письменного заявления работника.

Раздел 5. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работникам учреждения

5.1. При определении должностного оклада руководящих работников учреждения (директора, заведующих, начальников, заместителей, руководителей филиалов) учитываются:

группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями;
результаты аттестации.

5.2. Аттестация педагогических работников организации осуществляется в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014г. № 276.

5.3. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования .

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

5.5. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе "Требования к квалификации" квалификационных характеристик должностей работников образования.

5.6. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

5.7. Изменение размеров должностных окладов 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 должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.8. Руководитель учреждения проверяет документы об образовании и устанавливает работникам ставки заработной платы (должностные оклады); ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы) тарификационные списки по форме, утверждаемой приказом органа исполнительной власти по ведомственной принадлежности.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждения несут их руководители.

5.9. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей организации ограничивается верхним пределом - 1440 часов.

Раздел 6. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

6.1. Преподавателям учреждения до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

6.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата 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 за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

6.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленной ставки заработной платы, а руководящим работникам - должностной оклад с учетом группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений и квалификационной категории.

6.4. Часы преподавательской работы, данные 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 ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 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.

6.5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели (в учреждениях начального профессионального образования - преподаватели спецдисциплин) освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), 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.

Порядок уменьшения учебной нагрузки, предусмотренный для преподавателей профтехцикла, на преподавателей общеобразовательных дисциплин не распространяется.

В случае если преподаватели общеобразовательных дисциплин учреждения в период временной нетрудоспособности были направлены на повышение квалификации или не вели занятий по другим уважительным причинам, для преподавателей обязательным является выполнение годовой суммы часов по учебному плану за вычетом часов, фактически приходящихся на дни и недели отсутствия на работе. При этом установленная преподавателю в начале учебного года месячная заработная плата изменению не подлежит.

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

Если в учреждении 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 также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех 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 пунктом 6.4 настоящего положения.

6.6. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемой ставки заработной платы уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

6.7. В учреждении изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

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

6.8. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по ставкам заработной платы, предусмотренным в разделе 1 настоящего положения.

6.9. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с квалификационной характеристикой. При неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения. Размер заработной платы в этих случаях определяется путем деления месячного должностной ставки заработной платы мастера производственного обучения на среднемесячную норму рабочих часов и умножения полученной часовой ставки на фактически отработанные часы за 1 месяц.

Раздел 7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

7.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организации применяется при оплате:

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

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

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

при оплате преподавателей учреждения за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы 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 организации - путем деления ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2 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 в тарификацию.

Раздел 8. Оплата труда работников учреждения за осуществление иных видов деятельности, не являющихся основными.

8.1. Работникам учреждения, за осуществление иных видов деятельности, не являющихся основными (согласно Уставу) оплата производится согласно приказу директора.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих выплат

1. Общая часть

Положение определяет условия, размер, порядок стимулирующих выплат работникам учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующие выплаты производятся из фонда оплаты труда за счет бюджетных и внебюджетных средств.

Стимулирующие выплаты устанавливаются приказом директора в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику окладу или в абсолютном размере.

В случае ухудшения качества или уменьшения объема выполняемых работ, изменения условий установления надбавок и доплат, а также при отсутствии средств, для выплаты надбавки и доплаты отменяются полностью или уменьшаются приказом директора без двухмесячного предупреждения работников.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе краевого бюджета, директор имеет право приостановить стимулирующие выплаты, либо пересмотреть их размеры по согласованию с профсоюзным комитетом.

Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

2. Виды стимулирующих выплат

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются на временной основе (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок) по следующим видам:

1. Выплата за интенсивность труда и высокие результаты работы:

- за интенсивность труда;
- за высокие результаты работы:
- за интенсивность труда в связи с увеличением объема работы по основной должности или за дополнительный объем работы, не связанный с основными обязанностями работника;
- за интенсивность труда при выполнении особо важных, сложных и срочных работ;
- за сложность и напряженность труда;
- за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей;
- за изменение условий труда;
- иные выплаты, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой выплаты указываются конкретные выполняемые работы или иные причины ее установления.

2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- выплата за качество работы и высокий профессионализм устанавливается на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг. Оценка результативности профессиональной деятельности работников учреждения устанавливается по результатам оценки производимого на основании утвержденных критериев рабочей комиссией.

На заседаниях комиссия рассматривает и согласовывает:

- оценку объективности предоставленных работниками результатов профессиональной деятельности согласно оценочному листу;
- протокол согласования оценочного листа по оценке выполнения критериев и показателей результативности работы работников учреждения;
- лист согласования протокола;
- рассчитанные на предстоящий период, исходя из стоимости одного балла и суммы баллов оценки результативности работы, размеры поощрительных надбавок работникам учреждения, а также размеры премий;
- на основании итоговых оценочных листов, издается приказ директора.

- Выплата за наличие почетных званий у работников при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей:

За ученую степень, Почетное звание, ведомственный нагрудный знак: Почетный работник НПО РФ, Ветеран ПТО СССР, Ветеран ПТО РСФСР, Отличник ПТО СССР, Отличник ПТО РФРСФ, медали и ордена

СССР и России в размере 15 % установленного должностного оклада по основной должности, а при присуждении указанных почетных званий или награждении ведомственным почетным званием – со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

- За образцовое выполнение государственного задания.

3. Критерии установления стимулирующих выплат

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном, научном процессах, эксплуатационном, инженерном и хозяйственном обслуживании, административном, финансово-экономическом, социальном, кадровом, бухгалтерском и других процессах управления учреждением, обеспечением безопасности, соблюдением правил охраны труда и техники безопасности в учреждении, пожарной безопасности, других процессах, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности учреждения;
- своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки;
- внедрение инновационных процессов и новых технологий в учебный, научный процесс, эксплуатационно-инженерное и хозяйственное обслуживание учреждения, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности учреждения, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет;
- другие показатели качества и интенсивности труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности учреждения.

4. Премирование

1. Работники учреждения могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, год.

2. Работники могут быть премированы за:

- добросовестное, своевременное и качественное выполнение работы в рамках уставной деятельности учреждения;
- социально-значимые мероприятия, проводимые в интересах трудового коллектива (срочное устранение аварийных ситуаций, мероприятий по охране труда и за другие виды дополнительной работы, не связанной с основной);
- особую внеплановую работу в интересах совершенствования учебного процесса, разработку новых учебных пособий, практикумов, лабораторных работ и других методических материалов;

- выполнение внеплановых экспериментальных, инновационных работ и их внедрение;

- активную работу по проведению культурно-массовых мероприятий, способствующих повышению творческого и духовного развития личности;

- высокий уровень организации и проведения научных конференций, семинаров, конкурсов по специальности;

- получение призовых мест на конкурсах, соревнованиях, конференциях;

3. Премия начисляется за фактически отработанное время на должностной оклад. Лицам, уволившимся с работы по собственному желанию, премия не начисляется.

4. Премии, выплачиваются работникам, из фонда оплаты труда, за счет бюджетных и внебюджетных средств.

5. Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской, статистической отчетности и оперативного учета.

6. Размер премии определяется директором в зависимости от вклада работника в развитие учреждения и максимальным размером не ограничивается, но определяется наличием средств по фонду оплаты труда и действующим законодательством.

7. Премия назначается приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

8. Премия директору назначается приказом министра образования Ставропольского края.

9. Работники, совершившие мелкое хищение государственной собственности, прогул без уважительной причины, появившиеся на работе в нетрезвом состоянии, либо отсутствовавшие на работе более трех часов непрерывно или суммарно в течение рабочего дня без уважительной причины, опоздавшие на работу или самовольно ушедшие с работы, что подтверждается приказом по учреждению, лишаются премии полностью, в том квартале, в котором совершены эти нарушения трудовой дисциплины.

10. Работники, привлеченные к уголовной ответственности за преступления или к административной ответственности за хулиганские действия, пьянство, лишаются премии полностью, при этом не имеет значения, связан совершенный поступок с работой или нет.

11. Работники учреждения лишаются премии полностью за:

- не выполнение работниками учреждения распоряжений руководителей подразделений, зафиксированные приказами, распоряжениями, докладными;

- не своевременное предоставление отчетных документов руководству и вышестоящими организациям;

- грубое нарушение трудовой дисциплины;

- нарушение правил техники безопасности.

5. Единовременное премирование.

1. Единовременное премирование сотрудников производится:
 - за многолетний добросовестный труд в связи с юбилейными датами 50-летие, 70-летие – в размере должностного оклада, в связи с 55-летием (женщины) и 60 – летием (мужчины) – в размере двух должностных окладов, и по случаю праздников (Юбилейные даты лица, профессиональные и государственные праздники);
 - за успешное участие в конкурсах, олимпиадах, смотрах, спортивных соревнованиях;
 - за участие в научно-исследовательской, методической и опытно-экспериментальной работе;
 - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
 - проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
 - выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
 - выдвижение творческих идей в области своей деятельности;
 - за активное участие в общественной работе.

2. Размер единовременных премий не ограничивается, но определяется наличием средств по фонду оплаты труда и действующим законодательством.

6. Материальная помощь

1. Материальная помощь выплачивается в случаях:
 - болезни работника;
 - лечения работника, детей работника (на приобретение дорогостоящих лекарств);
 - бракосочетания работника;
 - рождение детей работника;
 - юбилейных дат работника, достигших пенсионного возраста;
 - организации похорон близких родственников работника (мать, отец, дети, супруг, супруга);
 - тяжелого материального положения.
2. Материальная помощь выплачивается на основании личных заявлений работников и приказа директора учреждения, а руководителю на основании приказа министерства образования.
3. Источники выплаты материальной помощи:
 - за счет экономии фонда заработной платы;
4. Размер материальной помощи максимальными размерами не ограничивается, но определяется наличием экономии по фонду оплаты труда и действующим законодательством.

8. Прочие условия

1. В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения по мере необходимости.

2. Положение о порядке установления стимулирующих выплат является неотъемлемой частью положения об оплате труда работников учреждения.

Принято на общем собрании трудового коллектива