

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Наблюдательного
совета

_____ Г.И.Сухоруков

ПРИНЯТО

Советом Учреждения
протокол № _____

«__» _____ 2014г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор ГПОАУ РИТ

_____ Ю.А. Кузьмичев

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
государственного профессионального образовательного автономного
учреждения Амурской области
Райчихинский индустриальный техникум

г. Райчихинск
2014г.

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области Райчихинский индустриальный техникум (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О некоммерческих организациях» от 16.11.1996г. № 7-ФЗ и дополнениями к нему, Федеральным Законом «Об автономных учреждениях» от 03.11.2006г. № 174-ФЗ, Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Амурской области», нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации в целях усиления заинтересованности работников в конечных результатах труда, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности работников государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области Райчихинский индустриальный техникум (далее – учреждение) и включает в себя:

минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим профессиональным квалификационным уровням соответствующих квалификационных групп (далее - ПКГ) и повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ;

наименования и условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в автономных учреждениях Амурской области, утвержденным Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209;

наименования и условия выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в автономных учреждениях Амурской области, утвержденным Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

иные выплаты (премирование, материальная помощь).

1.2. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаемая при введении, изменении новых систем оплаты труда по видам экономической деятельности, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до их введения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемый трехсторонней комиссией Амурской области.

1.4. Введение в учреждении новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

1.9. Условия оплаты труда в учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением и являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий областного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.11. Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждения определяются в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете на очередной финансовый год.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Условия оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера в автономных учреждениях области;

перечня видов выплат стимулирующего характера в автономных учреждениях области;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидии областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения, устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом дифференциации в зависимости от сложности и объема выполняемой работы, а также на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, согласно приложения №1 к настоящему Положению.

2.1.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (далее – оклады, должностные оклады, ставки заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

2.1.5. К минимальному размеру оклада (ставке) по соответствующей ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года установлены следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к окладу (ставке) за сложность предмета (приложение № 2)

повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетные звания Российской Федерации, награды и знаки отличия в сфере образования и науки (приложение №2);

персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке), устанавливается согласно приказа руководителя;

повышающий коэффициент к окладу (ставке) рабочим за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ (особо ответственных работ), устанавливается согласно приказа руководителя.

2.1.6. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

2.1.7. Повышающие коэффициенты включают в себя оценку сложности выполняемых функций, уровень профессиональной подготовки, сложность, важность, степень самостоятельности и ответственности выполняемых функций.

2.1.8. Финансирование окладов (ставок) осуществляется за счет субсидии областного бюджета и иных не запрещенных актами законодательства Российской Федерации источников.

2.1.9. Повышающие коэффициенты к окладам (ставкам) (за исключением повышающего коэффициента к окладу по учреждению) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (ставке) носит стимулирующий характер, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.1.10. В случаях, когда работникам предусмотрен повышающий коэффициент к окладу (ставке) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого коэффициента, исчисляется из ставки (оклада) без учета коэффициента по другим основаниям.

Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (ставке) по учреждению и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.1.11. Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетные звания применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий упомянутый коэффициент применяется по одному из оснований.

При присуждении ученой степени кандидата наук или ученой степени доктора наук производится изменение ставки заработной платы работников учреждения со дня вынесения решения о выдаче диплома или со дня присуждения ученой степени доктора наук соответственно.

2.1.12. Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

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

Размер персонального повышающего коэффициента от 0,1 до 2,0

2.1.13. Повышающий коэффициент к окладу (ставке) рабочим за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается руководителем учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента к окладу до 2,0 либо фиксированная сумма.

2.1.14. Повышающие коэффициенты к окладу (ставке) не применяются к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.Порядок и условия выплат компенсационного характера.

2.2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Амурской области, установленном Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209, в учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

2.2.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры указанных выплат устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения, но не ниже минимальных размера повышения, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии урегулированию социально-трудовых отношений.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом руководителю учреждения рекомендуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Размеры доплат работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 процентов оклада (ставки), на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24 процентов оклада (ставки) (за время фактической занятости в указанных условиях). Конкретные размеры доплат определяются по результатам аттестации их мест и оценке условий труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

2.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения;

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

- повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера часовой ставки

в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере – 35% оклада (ставки) с 22.00 до 06.00 местного времени;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) за полный рабочий день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

- доплата за дополнительные трудозатраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетом, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников);

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, водителям автомобилей за ненормированный рабочий день устанавливаются доплаты и надбавки к окладам (ставкам).

2.2.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в данных районах или местностях.

Конкретные размеры районных коэффициентов, процентных надбавок, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, а условия их применения - в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (ставке) в соответствии с ПКГ, без учета повышающих коэффициентов.

Совокупные выплаты (включающие оклад (ставку), повышающий коэффициент по занимаемой должности и компенсационные выплаты) не могут быть меньше заработной платы, которую работник получал на основе Единой тарифной сетки при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

2.3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Амурской области в соответствии с Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209, устанавливаются следующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;
премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставкам) в соответствии с ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

2.3.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы отнесены надбавки:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- за участие в федеральных областных и отраслевых программах;
- за участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- за классность водителям (первый класс-25%, второй класс – 10%);
- участие в выполнении важных работ и мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ.

2.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением по согласованию с министерством образования и науки области, к которым могут быть отнесены выплаты:

- за высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
- за внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- за работу в условиях эксперимента;
- за достижение учащимися высоких показателей в процессе обучения, по итогам их аттестации;
- за обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, спартакиад;
- за использование здоровьесберегающих технологий;
- за активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- за высокий уровень исполнительской дисциплины;
- за подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- за особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;
- за досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;
- за высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;
- за применение в практической работе новых технологий, программ;
- за своевременную и качественную сдачу отчетности.

2.3.4. Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при условии:

- соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;
- соблюдение установленных сроков выполнения работ или оказания услуг;
- положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствие недостатков при выполнении работ или оказании услуг.

2.3.5. С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых министерством образования и науки области.

2.3.6. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей

– по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

2.3.7. При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

2.3.8. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставка) в соответствии с ПКГ без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

2.3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в пределах субсидии на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) в соответствии с ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

2.3.10. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера 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;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться, как в процентах к окладу (ставке) в соответствии с ПГТ работников, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) в соответствии с ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

2.3.11. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение, оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины, на основании докладных записок.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

Размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010г. № 209.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, составляет не более 2 размеров средней заработной платы работников, которые должны относиться к основному персоналу, и коэффициентов, установленных по группе оплаты труда руководителей.

К – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений:

1-я группа	до 2,0;
2-я группа	до 1,8;
3-я группа	до 1,6;
4-я группа	до 1,4.

Отнесение к группе по оплате труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности учреждений в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

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

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже оклада руководителя, заведующему отделением на 10-20% ниже оклада заместителя директора, заместителю главного бухгалтера на 10-30% ниже оклада главного бухгалтера

Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, для определения должностных окладов руководителей учреждений устанавливаются министерством образования и науки области по согласованию с министерством внешнеэкономических связей, труда и потребительского рынка области.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утвержден Постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209.

3.2. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главой II Положения

Размеры, порядок и критерии осуществления стимулирующих выплат директору автономного учреждения ежегодно устанавливаются министерством образования и науки

Амурской области в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

3.3. Выплаты стимулирующего характера и премирование директора учреждения производится по результатам работы, в том числе по результатам особо важной и сложной работы учреждения за учебный год и / или финансовый год/ в соответствии с Положением о порядке установления выплат стимулирующего характера, премий по итогам работы и материальной помощи руководителям государственных областных бюджетных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, утвержденных приказами министерства образования и науки Амурской области от 14.01.2008г. № 22, от 09.02.2011 №144 (в редакции приказа министерства образования и науки области от 16.02.2012г. №180) и с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, в пределах иной субсидии, выделяемой на эти цели.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией министерства образования и науки Амурской области по распределению резерва фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

3.4. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя, главного бухгалтера оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причины.

3.5. Распределение резервного фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется в соответствии с решениями министерства образования и науки области, в котором учитываются:

выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, области, министерства образования и науки области, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;

отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных целевых программах и др.

результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся, в том числе в форме единого государственного экзамена;

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися учреждения;

количество учащихся, отчисленных из учреждения и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях;

участие учреждения в городских, областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

3.6. Распределение резервного фонда стимулирования руководителей осуществляется ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

IV. Другие вопросы оплаты труда

1. Учебная нагрузка педагогических работников

4.1.1. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

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

4.1.2. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

4.1.3. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем, составляет не более 12 часов в неделю и определяется министерством образования и науки Амурской области, а других работников, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем учреждения.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а так же иная другая работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения министерства образования и науки Амурской области.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а так же 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 выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

4.1.5. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета её объема на полный учебный год, с учётом которого определяется среднемесячная заработная плата, с последующим применением условий её уменьшения в порядке, предусмотренном пунктом 4.2.14 настоящего Положения.

4.1.6. Преподавателям, учреждений начального профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течении учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года

выплачивается заработная плата в размере, установленной тарификацией в начале учебного года.

2.Порядок исчисления заработной платы преподавателям учреждений профессионального образования

4.2.1. До начала учебного года средняя заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему годовой объём учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная среднемесячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течении всего учебного года, а так же за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском *(например, с 26 по 31 августа, если отпуска был предоставлен с 1 июля).

4.2.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя заработная плата определяется путём умножения их часовых ставок на объём учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и делением полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

4.2.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, средняя заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы с учетом его квалификации (квалификационной категории).

4.2.4. При повышении ставки заработной платы в связи с присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путём умножения новой часовой ставки на объём годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 месяцев.

4.2.5. 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, выполненных 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 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 объёма учебной нагрузки в порядке, предусмотренного для преподавателей, поступивших на работу в течении учебного года.

4.2.6. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с охранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировки и т.д.), установленный им объём годовой 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 так же в случае временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнял учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытие из неё), 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 течении учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с п.4.2.6. настоящего Положения.

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

4.2.8. В учреждениях профессионального образования изменения в течении учебного года в учебных планах, перевод обучающихся с одной специальности на другую, а так же слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

В том случае, если по каким-либо причинам, в период учебного года произошло уменьшение объёма нагрузки отдельным преподавателям, то им, в оставшейся период до конца учебного года, выплачивается заработная плата в размере, установленная при тарификации в начале учебного года.

4.2.9. Оплата мастеров производственного обучения учреждения производится по должностным окладам, соответствующим их квалификации.

Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в том же образовательном учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленной статьёй 151 трудового кодекса Российской Федерации при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

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

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

- за часы педагогической работы, выполненные преподавателем при работе с обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объёма, установленный им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образования, методических и учебно - методических кабинетов), привлекаемых к педагогической работе в учреждение;

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

- при оплате преподавателей учреждения за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного объёма учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Для преподавателей учреждения среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

4.3.2. Директор учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися, высоко - квалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и так далее) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно п.4.3.4. настоящего Положения.

Указанные ставки могут применяться, например, при оплате высоко - квалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, по которым в целом в учреждении предусмотрено незначительное количество учебных часов.

4.3.3. При составлении расписаний учебных занятий руководитель учреждения обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые « окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем не являются.

перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.3.4. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждение:

Контингент обучающихся	Профессор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в учреждениях начального профессионального образования	До 0,20	До 0,15	До 0,10

Примечание:

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из рекомендуемого минимального размера оклада преподавателя в соответствии с приложением № 1 к настоящему положению и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим пунктом.
2. В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.
3. Ставки почасовой оплаты лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук
4. Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных настоящим пунктом, применяются в учреждениях, организациях и на предприятиях, где предусмотрен иной порядок почасовой оплаты труда работников.

V. Заключительные положения

1. Штатное расписание

5.1.1 Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем по согласованию с министерством образования и науки Амурской области.

5.1.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

Наименования указанных должностей соответствуют уставным целям учреждения и содержатся в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей специалистов и служащих.

5.1.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных министерством образования и науки области.

5.1.4. Особенности формирования штатного расписания учреждения: предусматриваются должности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала (кроме педагогического персонала) составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом учреждения.

5.1.5 Руководитель учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определённой должности);

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в этом же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несёт персональную ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательного учреждения;

5.1.6. Уровень образования педагогических работников 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).

5.1.7. Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстер, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда.

5.1.8. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем образовательного учреждения на соответствующие должности так же, как и работники имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2. Порядок определения стажа работы

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

Стаж педагогической работы, не подтверждаемый записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скреплённых печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные списки и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее. Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а так же сведения, на основании которых выдана справка о работе.

в случаях утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы лиц на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда невозможно подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период работы, органы, в подчинении которых находится образовательное учреждение, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

5.2.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучение в учреждениях высшего и среднего профессионального образования – в следующем порядке:

1) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, во время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2) педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в абзаце втором подпункта настоящего пункта;

время работы на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждениях); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлении детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите прав или в отделах социально - правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего образования, имеющих государственную аккредитацию.

3) в стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных подпунктами 1 и 2 настоящего пункта, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующий профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (дисциплины, кружка):

- преподавателям - организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки),

- преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам – методистам (старшим инструкторам – методистам), тренерам – преподавателям (старшим тренерам – преподавателям),

- мастерам производственного обучения,

- педагогам дополнительного образования,

- педагогам – психологам,

- методистам, инструкторам – методистам, включая старших (кроме методистов и старших методистов учебно – методических кабинетов, центров, образовательных

учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов);

4) право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом;

5) работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты труда, включается в педагогический стаж, если её объём (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6) в случае уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленное стажа педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким – либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

3.Порядок выплаты материальной помощи и иных выплат, не связанных с исполнением работником трудовых обязанностей

5.3.1. Материальная помощь директору учреждения, заместителям директора, главному бухгалтеру, а так же работникам учреждения выплачивается в порядке и в размерах, установленных Положением о порядке установления и выплаты надбавок стимулирующего характера, премий по результатам работы материальной помощи руководителям областных образовательных учреждений, утверждённым приказами министерства образования и науки Амурской области от 14.01.2008 №22, от 09.02.2011 №144 (в редакции приказа министерства образования и науки области от 16.02.2012г. №180).

5.3.2. Работникам учреждений могут производиться другие выплаты, не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей и результатами деятельности, при наличии средств.

5.3.3. Многодетным, малообеспеченным семьям, на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов, в связи с тяжелым материальным положением или другими чрезвычайными ситуациями (кража, пожар и тому подобное) – размер выплаты определяется индивидуально в отношении каждого работника с учетом конкретных обстоятельств.

5.3.4. Работникам учреждения могут быть производиться иные выплаты, предусмотренные локальными актами и коллективным договором.

Настоящее Положение является локальным нормативным актом по оплате труда работников учреждения, вступает в силу со дня его подписания и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.02.2014 года.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета _____

Юрист _____

Приложение №1
к Положению
об оплате труда работников
ГПОАУ РИТ

**Минимальные размеры окладов (ставок) работников
государственного профессионального образовательного
автономного учреждения Амурской области
Райчихинский индустриальный техникум**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Минимальный рекомендуемый размер оклада
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; повар; мойщик посуды; кухонный рабочий; дворник; вахтер; уборщик служебных помещений; кастелянша; кладовщик; библиотекарь	3597= 3479= 3479= 4551=
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене):	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Водитель грузового автомобиля водитель легкового автомобиля; водитель автобуса;	3597= 3597= 3597=
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь-сантехник; слесарь-электрик; столяр, плотник; слесарь-ремонтник;	3713= 3713=

4 квалификаци онный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) Водитель автобусов или специальных легковых автомобилей («Технологическая» и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой детей	
Общепрофессиональные должности служащих (приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификаци онный уровень	паспортист; секретарь-машинистка; комендант	3558= 3597=
2 квалификаци онный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» (кассир)	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификаци онный уровень	лаборант;	3558=
2 квалификаци онный уровень	заведующий складом;	5046=
4 Уровень	Механик	4397=
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификаци онный уровень	Специалисты: системный администратор; экономист; юрист	4750= 5706= 5706=
2 квалификаци онный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
	Специалисты: бухгалтер; системный администратор; юрист;	5706= 4750= 5706=

3 квалификаци онный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория Специалисты: начальник отдела кадров	6624=
4 квалификаци онный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» Ведущий бухгалтер; Ведущий экономист	6624= 6624=
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификаци онный уровень	Начальник вспомогательного отдела (гражданской обороны), заведующий отделом (центром): IV группы по оплате труда руководителей III группы по оплате труда руководителей II группы по оплате труда руководителей I группы по оплате труда руководителей	4551-4749 4750-5045 5046-5410 6624=
Работники образования (кроме высшего и дополнительного профессионального) (приказ Мин здрав соц. развития России от 5 мая 2008 года № 216н)		
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
1 квалификаци онный уровень	секретарь учебной части	3636=
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификаци онный уровень	дежурный по общежитию	3943=
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников *		
2 квалификаци онный уровень	Педагог дополнительного образования: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	5410= 5410= 5848= 6379=

	педагог-организатор; социальный педагог: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	5410= 5410= 5848= 6379=
3 квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	5410= 5410= 5848= 6379=
	мастер производственного обучения; методист: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	5410= 5410= 5848= 6379=
4 квалификационный уровень	Преподаватель; учитель: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания: без квалификационной категории при наличии II квалификационной категории при наличии I квалификационной категории при наличии высшей квалификационной категории;	5410= 5410= 5848= 6379= 5410= 5410= 5848= 6379=
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: учебно-консультационным пунктом, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей: ** при наличии I квалификационной категории, в учреждениях, отнесенных к: IV группе по оплате труда руководителей III группе по оплате труда руководителей II группе по оплате труда руководителей I группе по оплате труда руководителей при наличии высшей квалификационной категории в учреждениях, отнесенных к: IV группе по оплате труда руководителей III группе по оплате труда руководителей II группе по оплате труда руководителей I группе по оплате труда руководителей	4551= 4750= 5046= 5410= 4750= 5046= 5410= 6624=

2 квалификацио нный уровень	старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального профессионального образования: при наличии высшей квалификационной категории, в учреждениях, отнесенных к: IV группе по оплате труда руководителей III группе по оплате труда руководителей II группе по оплате труда руководителей I группе по оплате труда руководителей	4551-4749 4750-5045 5046-5410 6624=
<p>* В случае установления педагогическим работникам повышающих коэффициентов к окладу (ставка) за квалификационную категорию (оклады (ставки) в зависимости от квалификационной категории не применяются).</p> <p>** Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню</p> <p>*** Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню</p>		
<p>Должности работников культуры, искусства и кинематографии (приказ Мин здравоохранения России от 31 августа 2007 года № 570)</p>		
<p>Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»</p>		
	Заведующий библиотекой: IV группы по оплате труда руководителей III группы по оплате труда руководителей II группы по оплате труда руководителей I группы по оплате труда руководителей	3770 3770-3945 3945-4265 5229=

ПЕРЕЧЕНЬ
видов повышающих коэффициентов работникам
ГПОАУ РИТ

1.Повышающий коэффициент, учитывающий сложность предмета

№ п/п	Предмет	Коэффициент
1	Физическое воспитание, ОБЖ	1,00
2	Право, черчение, спецрисунки, материаловедение, оборудование, информационное обеспечение, экономика, история костюма, моделирование, электроизмерение, чтение чертежей	1,05
3	История, обществоведение, химия, география, информатика, русский язык и литература, специальные технологии: одежды, технология швейного производства, конструирование одежды, предметы общего профессионального цикла,	1,10
4	Математика, физика, обществознание, иностранный язык, техническая механика, инженерная графика Предметы профессионального цикла	1,15

2.Повышающий коэффициент за ученую степень,
почетные звания Российской Федерации, награды и знаки
отличия в сфере образования и науки

Название почетного звания	Коэффициент
«Заслуженный работник народного образования», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный тренер» и иные почетные звания	0,3
Награды и знаки отличия в сфере образования и науки	0,2

3.Иные повышающие коэффициенты

№ п/п	Название коэффициента	Коэффициент	Категория работников
1	За специальные (коррекционные) группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	0,20	-педагогическим работникам
		0,15	-иным работникам
2	За работу с детьми из социально неблагополучных семей	0,15	-педагогическим работникам
3	За работу в группах из числа детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	0,20	-педагогическим работникам

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении компенсационных выплат работникам
ГПОАУ РИТ

Настоящее Положение об установлении компенсационных выплатах работникам ГПОАУ РИТ разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативно – правовыми актами Российской Федерации и Амурской области в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и установления механизма мотивации работников образовательного учреждения к повышению качества производственно – образовательного процесса.

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер
1	Сверхурочная работа	За первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере ст.152 ТК РФ
2	Работа в ночное время с 10-00 до 06-00	До 35 % от должностного оклада ст. 95 ТК РФ
3	Работа в праздничные и выходные дни	В двойном размере
4	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в районах, приравненных к районам крайнего Севера, южных районах Амурской области)	30% от должностного оклада
5	Процентная надбавка за стаж работы в районах, приравненных к районам крайнего Севера, южных районах Амурской области	30% от должностного оклада

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении выплат
стимулирующего характера работникам
ГПОАУ РИТ

№ п/п	Категория работников	Показатели выплат стимулирующего характера	в % от должн. оклада
	Заместители директора, главный бухгалтер, заведующий отделением, старший мастер, заведующий учебной частью	1. За выполнение основных показателей учебно – воспитательного процесса, за совершенствование учебно - производственной деятельности, финансово-хозяйственной деятельности своевременная и качественная сдача отчетности 2. За внедрение новых разработок по ведению первичных форм учета, бухгалтерских, информационно-правовых программ	до 200% до 200%
	Заведующий отделением, заведующий учебной частью, старший мастер, руководитель физического воспитания, преподаватель - организатор ОБЖ, преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатели, педагоги дополнительного образования, социальный педагог, педагог – психолог, педагог – организатор, методист, заведующий ресурсным центром	1. За качественное проведение открытых мероприятий: - в учреждении - областные 2. За подготовку учащихся призеров различных конкурсов, олимпиад, спартакиад, игр: - в учреждении - областные 3. За методические разработки по внедряемому предмету: - в учреждении - в области 4. За наставничество 5. За руководство методическим объединением 6. За классное руководство 7. За обновление и создание новых учебно - производственных мест 8. За организацию внеурочной кружковой, внеклассной работы с обучающимися 9. За выполнение отдельных заданий по распоряжению администрации	до 100% до 200% до 100% до 200% до 100% до 200% до 200% до 100% до 50% до 30% до 50% до 50%

		10. За проведение профориентационной работы в течении календарного года 11. За подготовку к новому учебному году	до 30% до 100%
3	Начальник отдела кадров, заведующие производством, заведующие библиотекой, заведующая общежитием, заведующий хозяйством, заведующие складом,	1. За исполнение должностных обязанностей не связанных с основной работой 2. За профессионализм и качество поручаемой работы 3. За интенсивность и напряженность работы 4. За выполнение отдельных заданий по распоряжению администрации	до 100% до 200% до 200% до 200%
4	Инженер по охране труда ТБ, бухгалтера, экономисты, юристконсульт, системные администраторы, механик, комендант, паспортист, секретарь учебной части, секретарь-машинистка, лаборант	1. За исполнение должностных обязанностей, не связанных с основной работой 2. За профессионализм и качество выполняемой работы 3. За интенсивность и напряженность работы 4. За внедрение новых разработок по ведению первичных форм учета, бухгалтерских, информационно-правовых программ 5. За бесперебойную работу систем жизнеобеспечения 6. За разработку документации и расчетов по технике безопасности, аттестации рабочих мест 7. За организацию юридической работы по выселению с общежития 8. За выполнение отдельных заданий по распоряжению администрации	до 100%. до 200% до 200% до 100% до 200% до 200% до 200% до 200%
5	Дежурные по общежитию, вахтеры, повара, кладовщики, кастелянша, паспортист, водители, слесари - ремонтники, слесарь-сантехник, столяр, плотник, слесарь-электрик, кухонный работник, мойщик посуды, уборщики производственных помещений, уборщики служебных помещений, библиотекарь	1. За исполнение должностных обязанностей, не связанных с основной работой 2. За выполнение отдельных заданий по распоряжению администрации 3. За качество выполнения поручаемой работы 4. За интенсивность и напряженность работы 5. За разработку и внедрение методов, направленных на улучшение качества выполняемых работ	до 100% до 200% до 200% до 200% до 200%

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников ГПОАУ РИТ

1.Общее положение

Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010г. №209, для материального стимулирования творческого и рационализаторского труда работников техникума, повышения их материального положения и социальной защиты.

Должности	Показатели премирования	Размер премии		Показатели, снижающие премию	Размер снижения
		Сумма	% к должн. окладу		
Заместители директора, главный бухгалтер, заведующий отделением, старший мастер, заведующий учебной частью	1.Годовая премия за выполнение плана подготовки (выпуска) кадров	до10000	до 200%	1.За ослабленный контроль: - за работой инженерно - педагогических работников; - за работой учебных мастерских. 2.За срыв мероприятий: учреждения, городских, областных 3.За невыполнение показателей по приему и выпуску 4.За искажение отчетности 5.За нарушение трудовой дисциплины	до 200%
	2.Годовая премия за подготовку к новому учебному году	до10000	до 200%		до 200%
	3.Квартальные за выполнение основных показателей учебно – воспитательного процесса, за совершенствование учебно - производственной деятельности, финансово-хозяйственной деятельности своевременная и качественная сдача отчётности	до10000	до 200%		до 200%
	4.Единовременные премии за организацию и расширение объёмов по учебно-производственной деятельности	до10000	до 200%		до 200%
	5.Единовременные премии за организацию и проведение различных мероприятий	до 10000	до 200%		до 200%

<p>Руководитель физического воспитания, преподаватель - организатор ОБЖ, преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатели, педагоги дополнительного образования, социальный педагог, педагог – психолог, педагог – организатор, методист, заведующий ресурсным центром</p>	<p>1.Годовая премия за выполнение плана подготовки выпуска кадров 2.Годовая премия за подготовку к новому учебному году 3.Квартальные премии за выполнение основных показателей учебно – воспитательного процесса, за совершенствование учебно - производственной деятельности 4.Единовременные премии за организацию и проведение различных мероприятий</p>	<p>до 10000 до 10000 до 10000 до 10000</p>	<p>до 200% до 200% до 100% до 200%</p>	<p>1.За ослабленный контроль: - за работой инженерно - педагогических работников; - за работой учебных мастерских. 2.За срыв мероприятий: лицейских, городских, областных 3.За невыполнение показателей по приему и выпуску 4.За искажение отчетности 5.За нарушение трудовой дисциплины</p>	<p>до 200% до 200% до 200% до 200% до 200%</p>
<p>Начальник отдела кадров, инженер по охране труда ТБ, бухгалтера, экономисты, юрисконсульт, системные администраторы, механик, специалист по кадрам, комендант, паспортист, дежурные администраторы, лаборант, секретарь учебной части, секретарь машинистка</p>	<p>1.Годовая премия за подготовку к новому учебному году 2.Квартальные премии за выполнение основных показателей финансово-хозяйственной деятельности своевременная и качественная сдача отчетности 3.Единовременные премии за организацию и расширение объемов по учебно-производственной деятельности 4.Единовременные премии за организацию и проведение различных мероприятий, работ и услуг</p>	<p>до 10000 до 10000 до 10000 до 10000</p>	<p>до 200% до 200% до 100% до 200%</p>	<p>1.За искажение отчетности 2.За нарушение трудовой дисциплины</p>	<p>до 200% до 200%</p>

Дежурные по общежитию, экспедитор, вахтеры, повара, кладовщики, кастелянша, паспортист, водители слесари - ремонтники, слесарь-сантехник, столяр-плотник, слесарь-электрик, кухонный работник, мойщик посуды, уборщики производственных помещений, уборщики служебных помещений, гардеробщик	1.Годовая премия за подготовку к новому учебному году	до10000	до 200%	За нарушение трудовой дисциплины	до 200%
	2.Единовременные премии за организацию и проведение различных мероприятий, работ и услуг	до10000	до 200%		

Приложение № 6
к Положению
об оплате труда работников
ГПОАУ РИТ

ВЫПЛАТЫ
не связанные с исполнением работниками
трудовых обязанностей

Работникам учреждения могут производиться другие выплаты, не связанные с исполнением трудовых обязанностей и результатами деятельности, при наличии средств.

№п/п	Наименование выплат	Размер выплат % к должн. окладу
1	Юбилейным датам пропорционально отработанному времени:	до 200%
	- 50 лет	
	-55лет и 60 лет	
	-70 лет	
	К праздничным дням (8 марта, 23 февраля, Новый год)	
К профессиональным праздникам		
2	Материальная помощь:	размер выплат определяется индивидуально в отношении каждого работника с учетом конкретных обстоятельств
	- на рождение ребенка	
	-в связи с потерей близких родственников (мать, отец, сестра, брат, дети)	
	-на лечение, на проведение операции	
	-многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов, в связи с тяжелым материальным положение или другими чрезвычайными ситуациями (кража, пожар и т. п.)	

Приложение № 7
к Положению
об оплате труда работников
ГПОАУ РИТ

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ
К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Показатели	Условия	Количество баллов
Количество обучающихся в образовательных учреждениях	из расчета за каждого обучающегося	0,3
2. Количество детей, обучающихся в учреждениях дополнительного образования: - в многопрофильных - однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах) юных туристов, техников, натуралистов учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося за каждого обучающегося	0,3 0,5
3. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам)) или по количеству обучающихся в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования	за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы)	15
4. Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
5. Наличие групп продленного дня		до 20
6. Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников за 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	до 10 до 30
7. Наличие филиалов, учебно - консультационных пунктов, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50
8. Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	из расчета за каждого дополнительно	0,5
9. Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКФП и др.):		

- спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки - учебно-тренировочных групп - групп спортивного совершенствования - групп высшего спортивного мастерства	- за каждую группу дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно - за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
10. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
11. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
12. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
13. Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения - другой учебной техники	за каждую единицу за каждую единицу	до 15 до 3, но не более 20
14. Наличие загородных объектов лагерей, баз отдыха, дач и др.)	- находящихся на балансе образовательных учреждений - в других случаях	до 30 до 15
15. Наличие учебно-опытных участков (площадь не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
16. Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений и жилых домов	за каждый вид	до 20
17. Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
18. Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп))	за каждого обучающегося	1

3. Образовательные учреждения относятся к I-й, II-й, III-й или IV-й группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1.	Учреждения профессионального образования	Свыше 400	До 400	До 300	-
2.	Учреждения профессионального образования: профессиональные лицеи, колледжи, техникумы	Свыше 350	До 350	-	-

4. Порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководящих работников.

4.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год министерством образования и науки Амурской области по подчиненности образовательного учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем приложении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено министерством образования и науки Амурской области по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается министерством образования и науки Амурской области по подчиненности образовательного учреждения.

4.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по учреждениям начального и среднего профессионального образования - по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения мероприятий на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

- по межшкольным учебным комбинатам (центрам), учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза и с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю.

4.5. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

4.6. Министерство образования и науки области может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

Руководителям образовательных учреждений, имеющих высшую квалификационную категорию, за особые заслуги в области образования, может быть установлен (без изменения учреждению группы по оплате труда), в порядке исключения, коэффициент кратности к заработной плате работников основного персонала, предусмотренный пунктом 3.1 настоящего Положения, в следующей группе по оплате труда.