

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ РО ПУ № 45
_____ А.А. Петров

Приказ № 1-ОД
«12» января 2017 года

Локальный акт

Положение об оплате труда работников

*государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Ростовской области
«Азовское профессиональное училище № 45.*

*Согласовано с Советом
ГБПОУ РО ПУ № 45
Протокол № 1
от «12» января 2017 года*

город Азов

*Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области
«Азовское профессиональное училище № 45»
(именуемое в дальнейшем ГБПОУ РО ПУ № 45)
реализует профессиональные образовательные программы на основе федеральных государственных
образовательных стандартов среднего профессионального образования.*

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение) ГБПОУ РО ПУ № 45 (далее - Училище или работодатель), обеспечивающего предоставление услуг в сфере образования, подведомственного министерству общего и профессионального образования Ростовской области, регулирует порядок оплаты труда работников Училища.

1.2. Разработано в соответствии с:

- Постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области»;
- Постановлением Правительства Ростовской области от 22.03.2017 г. № 191 «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Ростовской области»;
- Областным законом Ростовской области «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» № 91-ЗС от 03.10.2008 г.;
- Трудовым кодексом РФ;
- Коллективным договором на 2015 — 2018 г.г., заключенным между Училищем и его работниками, Уставом Училища.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Училища в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации, а также определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Училища.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников Училища, ведущих трудовую деятельность, как по основному месту работы, так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству, и включает в себя:

- размеры ставок заработной платы рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих;
- условия осуществления, размеры и виды выплат компенсационного и

стимулирующего характера.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда работников. Особенности оплаты труда.

В Училище применяется *отраслевая система оплаты труда*, которая включает размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Виды выплат компенсационного, стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в Училище настоящим Положением в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области» (далее - Постановление от 09.11.2016 № 765).

В соответствии со статей 57 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы) на соответствующий календарный месяц года, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата такому работнику производится пропорционально отработанному времени (п. 1.4 Постановления Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области»).

Доплаты работникам по основному месту работы по основной профессии, должности начисляются и выплачиваются вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Фонд оплаты труда работников Училища формируется на очередной финансовый год исходя из размера субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

В целях формирования планового фонда оплаты труда, проводится тарификация работников Училища. Тарификация работников включает в себя определение размеров должностных окладов специалистов и служащих, квалификационных разрядов и ставок заработной платы рабочих, размеров компенсационных выплат, включаемых в основной фонд оплаты труда, размеров стимулирующих выплат, включаемых в основной фонд оплаты труда.

Тарификация работников осуществляется на основании решения тарифно-квалификационной комиссии Училища об установлении размеров должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765 и локальными актами Училища.

Тарификационные списки работников составляются ежегодно на начало учебного года, а также при изменении условий (размеров) оплаты труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Ростовской области на дату введения в действие данных изменений. Выплата заработной платы работникам Училища осуществляется:

22-го числа каждого месяца - заработная плата за первую половину месяца;

7-го числа каждого месяца - заработная плата за вторую половину месяца.

Выплата заработной платы Работникам училища осуществляется путем безналичного расчета через банк, с которым училище имеет договор банковского обслуживания при условии, что Работник не платит за оформление пластиковой карты (за исключением случаев её восстановления).

При совпадении сроков выплаты заработной платы с воскресными и праздничными днями или продолжительными «каникулами» заработная плата выдается перед этими днями.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

Листок временной нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается не позднее срока выдачи следующей заработной платы.

Размеры ставок заработной платы рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих.

Размер должностного оклада директора Училища устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе и (или) в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице №21 (раздел 5, 1 п. 5.2.1.Приложения № 7 к Постановлению от 09.11.2016 г. № 765).

Размеры должностных окладов заместителей директора Училища и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже размера должностного оклада директора Училища.

Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно Приложению № 1 к Постановлению от 09.11.2016 г. № 765.

Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Приложением № 4 к Постановлению от 09.11.2016 г. № 765.

Должностные оклады работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам культуры, здравоохранения, социального обслуживания населения, устанавливаются согласно положениям об оплате труда работников учреждений этих видов экономической деятельности, а компенсационные и стимулирующие выплаты - в соответствии с настоящим Положением (п. 6 Постановления от 09.11.2016 г. № 765).

В порядке исключения лица (кроме медицинских), не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее

профессиональное образование (п. 4.Приложения № 7 к Постановлению от 09.11.2016 г. № 765).

Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам Училища и порядок ее оплаты осуществляется в соответствии с разделом 6 Приложения № 1 к Постановлению от 09.11.2016 г. № 765.

Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников осуществляется в соответствии с п. 6.1.10 Приложения № 1 к Постановлению от 09.11.2016 г. № 765.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя заработная плата (см. также ст. ст. 170, 185, 254 ТК РФ).

Бухгалтерия Училища ежемесячно выдает расчетные листки по заработной плате с указанием всех видов и размеров начислений и удержаний из нее.

Форма расчетного листка утверждается Положением об учетной политике училища. Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется ст. 137 ТК РФ.

Производится индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги согласно ст.134 ТК РФ.

Изменения заработной платы, связанные с вновь вышедшими законодательными и нормативными актами соответствующих органов, принимаются к исполнению в пятнадцатидневный срок с момента поступления приказа или разъясняющего документа соответствующего органа государственной власти РФ либо в срок, указанный в соответствующем акте.

2.2. Компенсационные выплаты.

С учетом положений Раздела 3 Приложения № 1 к Постановлению от 09.11.2016 г. № 765 Работникам Училища устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, к особым условиям труда относится:

- работа с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей устанавливается – директору училища, заместителю

директора по организационно-воспитательной работе, социальному педагогу, воспитателям в размере 20%.

- 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 компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

2.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере до 12 % должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным Приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 г. № 579. В Училище на основании указанного Перечня по согласованию с Советом Училища утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается доплата.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. Указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом директор Училища принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Доплаты работникам Училища за работу в иных особых условиях труда устанавливаются в соответствии с таблицей №16 Приложения № 1 к Постановлению от 09.11.2016 г. № 765.

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

Педагогическим работникам доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы), а также конкретные размеры доплаты в тех случаях, когда они имеют минимальные и максимальные значения, определяются директором Училища в зависимости от степени и продолжительности их занятости в особых условиях труда.

2.2.2. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ следующим образом:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику в соответствии со ст. 151 ТК РФ на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику в соответствии со ст. 151 ТК на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за увеличение объема работы или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в соответствии со ст. 151 ТК РФ при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и

нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Размер доплаты при этом составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

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

5) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со ст. 152 ТК РФ. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

б) доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ в размере 35% часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

7) доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу	Критерии назначения доплат
-------	---	--------------------------------------	----------------------------

1.	Мастера производственного обучения, преподаватели за классное руководство (руководство группой)	до 30%	Пропорционально численности обучающихся в группе: 25 чел.-до 30% 20-24 чел.-до 25% до 20 чел. - до 20%
2.	Преподаватели за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе	до 20%	Пропорционально численности обучающихся в группе: 25 чел.-до 20% 20-24 чел. - до 15% до 20 чел.-до 10%
	математике	до 15%	25 чел.-до 15% 20-24 чел.-до 10% до 20 чел. - до 5%
	иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ, музыкальной литературе, аранжировке (урокам музыки)	до 10%	25 чел.-до 10% 20-24 чел. - до 5% до 20 чел. - до 3%
3.	Педагогические работники за заведование учебными кабинетами (лабораториями)	до 20%	Санитарно-гигиеническое состояние: неудовлетворительное - 0%; удовлетворительное - 3%
			Наличие учебно-планирующей документации - 3%
			Использование в учебном процессе информационных технологий: до 30% занятий - надбавка 3% 30-50% занятий - надбавка 5% 50% и более занятий - надбавка 7%
			Использование в учебном процессе имеющегося оборудования стоимостью (при условии отсутствия в учебном кабинете (лаборатории) морально- устаревшего неиспользуемого оборудования), тыс. руб.: до 100-2%; 100-300-5%; 300 и более - 7%
4.	Педагогические работники за заведование учебными	до 20%	За 100% освоение имеющегося в мастерской оборудования — 5%

	мастерскими		Количество одновременно используемого в учебно-производственной деятельности оборудования с электроприводом: за 1 ед. - 1% (не более 12%)
			Наличие учебно-планирующей документации - 3%
			Санитарное состояние: неудовлетворительное - 0%; удовлетворительное - 5%
5.	Работники - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии секретарь	до 20% до 15%	руководителям комиссий доплата назначается в размере средней величины доплат: за заведование учебными кабинетами (лабораториями), мастерскими, установленных членам соответствующих комиссий, но не более 20%
6.	За работу с архивом учреждения	до 25%	в зависимости от объема работы с архивом
			заместители директора, старший мастер (подготовка выписок оценок, справок, дубликатов документов) - до 25%
			ведущий специалист по кадрам, сотрудник бухгалтерии - до 20%
7.	Работники, ответственные за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15%	в зависимости от среднегодовой численности обучающихся: свыше 300 чел. - до 15% менее 300 чел. - до 10%
8.	Педагогические работники (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10%	в зависимости от численности обучающихся из числа детей-сирот, детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей: свыше 15 чел. - до 10% менее 15 чел. - до 5%

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг

основных должностных обязанностей, назначаются приказом Директора.

Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности (для педагогических работников - независимо от объема учебной нагрузки, за исключением доплаты преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку).

Доплата за руководство учебной группой устанавливается одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения).

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них выполнять работу по руководству группой эти обязанности могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух группах, в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника. Размер доплат за выполнение функций по руководству группой в таких случаях определяется с учетом количества обучающихся в каждой учебной группе.

Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год. При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать 15% от фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы. Планирование и контроль над расходованием средств на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, осуществляют главный бухгалтер.

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

С учетом положений Раздела 5 Приложения № 1 к Постановлению от 09.11.2016 г. № 765 Работникам Училища устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- за обеспечение выполнения требований СанПиН, пожарной безопасности, электробезопасности, энергосбережения в соответствии с Федеральным законом от 23 ноября 2009 г. № 261 –ФЗ «Об энергосбережении и повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной

платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам работников Училища за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливаются по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера, рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории. (Приложение № 1. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников для назначения стимулирующих выплат).

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год, за исключением персонального повышающего коэффициента.

Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения государственного задания, устанавливаемого министерством общего и профессионального образования Ростовской области.

2.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Повышающий коэффициент 0,15 к должностным окладам (с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории) работников Училища за высокие результаты работы (за работу в училище) устанавливается директору Училища, заместителям директора

Училища из числа педагогических работников и педагогическим работникам

2.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

Работникам Училища устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

2.3.2.1. Повышающий коэффициент за квалификацию.

Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается работникам Училища при наличии квалификационных категорий: первой - 0,15; высшей - 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Мастерам производственного обучения повышающий коэффициент за наличие квалификационного разряда по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения, учитывает:

- отрасль экономики, для которой ведется подготовка кадров (критерий 1);
- наличие квалификационного разряда, подтвержденного документом о присвоении разряда (критерий 2);
- качество работы (критерий 3).

Конкретный размер повышающего коэффициента за наличие квалификационного разряда по рабочей профессии определяется согласно таблице:

Критерий 1 (отрасль экономики, для которой ведется подготовка кадров)	Критерий 2 (наличие квалификационного разряда, подтвержденного документом о присвоении разряда)	Критерий 3 (качество работы)	Размер повышающего коэффициента
машиностроение, металлообработка, строительство	не ниже разряда, присваиваемого обучающимся по окончании обучения	Средний балл по практическим занятиям ниже 4,0	0,5
		Средний балл по практическим занятиям 4,0 и выше	0,55
	на разряд выше, присваиваемого обучающимся по окончании обучения	Средний балл по практическим занятиям ниже 4,0	0,5
		Средний балл по практическим занятиям 4,0 и выше	0,6
	на два и более разряда выше, присваиваемого обучающимся по окончании обучения	Средний балл по практическим занятиям ниже 4,0	0,5
		Средний балл по практическим занятиям 4,0 и выше	0,7
легкая промышленность, бытовое обслуживание, торговля и т.п.	не ниже разряда, присваиваемого учащимся по окончании обучения	Средний балл по практическим занятиям ниже 4,0	0,4
		Средний балл по практическим занятиям 4,0 и выше	0,45
	на разряд выше, присваиваемого обучающимся по окончании обучения	Средний балл по практическим занятиям ниже 4,0	0,4
		Средний балл по практическим занятиям 4,0 и выше	0,5
	на два и более разряда выше, присваиваемого обучающимся по окончании обучения	Средний балл по практическим занятиям ниже 4,0	0,4
		Средний балл по практическим занятиям 4,0 и выше	0,6

Повышающий коэффициент за наличие квалификационного разряда по рабочей профессии устанавливается мастерам производственного обучения к должностному окладу по основной работе или по работе, выполняемой по совместительству (внешним совместителям) с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, и при наличии финансовой возможности.

2.3.2.2. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

- почетного звания «народный» - до 30% должностного оклада,

«заслуженный» - до 20% должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 % должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, - в размере 25 % ставки заработной платы, 2-й класс - в размере 10 % ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

2.3.2.3. Персональный повышающий коэффициент - до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к Должностному окладу (ставке заработной платы) и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается директором Училища.

Персональный повышающий коэффициент директору Училища устанавливается по решению министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

2.3.2.4. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению директора Училища рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4 и 5 квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся.

2.3.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу

лет.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы. Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 0,10;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 15 лет - 0,20;

свыше 15 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Училище, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

2.3.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

При наличии финансовой возможности, работникам Училища могут осуществляться премияльные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере до 5% от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5% - на премирование директора Училища, его заместителей и главного бухгалтера.

Премияльный фонд может быть увеличен сверх 5% за счет средств экономии в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Увеличение премияльного фонда за счет средств субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг возможно в случае полного финансового обеспечения социально значимых расходов по обеспечению обучающихся питанием, мягким инвентарем и обмундированием, предметами личной гигиены и т.п. в соответствии с установленными нормами, отсутствия не устраненных нарушений по актам

проверок и предписаниям органов, осуществляющих контроль и надзор деятельности государственных учреждений, соблюдения требований к качеству осуществления образовательного процесса (оказания государственных услуг).

Премирование директора Училища, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого министерством общего и профессионального образования Ростовской области, с учетом целевых показателей эффективности деятельности Училища. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора Училища в соответствии с настоящим Положением и при наличии финансовой возможности.

При назначении премиальных выплат указываются конкретные виды выполненных работ или иные причины их установления. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Приказом директора Училища могут устанавливаться премии конкретным работникам за достижение высоких индивидуальных результатов (за вклад сотрудников в то или иное направление деятельности Училища).

Работникам, уволенным в отчетном периоде, премия не выплачивается.

Показатели, влияющие на уменьшение размера премии или ее лишение:

- нарушение трудовой дисциплины, неснятые дисциплинарные взыскания;
- нарушение производственных и технологических инструкций, требований по технике безопасности;

- систематическое нечеткое исполнение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, Устава Училища, распоряжений администрации (не повлекшие за собой письменного взыскания).

Система показателей и условия премирования работников Училища:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (по итогам работы за месяц, квартал, календарный и учебный год). Данная премия выплачивается за достижение реальных успехов в деятельности Училища за отчетный период, по представлению руководителей подразделений;

- выполнение государственного задания на оказание государственных услуг;

- выполнение установленных контрольных цифр приема обучающихся;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации обучения и (или) труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Училища;

- проводимая профориентационная работа, эффективная работа по

подбору и приему абитуриентов. Данная премия выплачивается в целях стимулирования работников Училища в увеличении набора обучающихся по представлению председателя приемной комиссии. Премия выплачивается работникам Училища, принимающим активное участие в приемной кампании, способствующим профориентации, подбору абитуриентов, обеспечивающим качественную и своевременную организационную, методическую, техническую и экономическую поддержку в период работы приемной комиссии;

- активная воспитательная внеаудиторная работа с обучающимися, организация культурно-досуговых и спортивно-оздоровительных мероприятий с обучающимися. Данная премия выплачивается по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе педагогическим работникам;

- высокая успеваемость обучающихся (средний балл не ниже 4,0);

- обеспечение посещаемости обучающихся (не ниже 90% от списочного состава);

- развитие приносящей доход деятельности.

Премирование может осуществляться по одному или нескольким указанным выше критериям и показателям, а также к юбилейным датам и в связи с выходом на пенсию. Размер премий, начисляемых работникам, не ограничивается и зависит от личного вклада в деятельность коллектива.

3. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

В целях повышения социальной защищенности работников из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1% от планового фонда оплаты труда.

Материальная помощь работникам может быть оказана при наличии финансовой возможности.

Материальная помощь может быть оказана в случаях рождения ребенка, вступления в брак, необходимости дорогостоящего лечения работника или членов его семьи, смерти работника или его близких родственников (супруги, родители, дети), в связи с несчастным случаем, произошедшим с работником или членами его семьи, в связи с тяжелым материальным положением и иных заслуживающих внимания случаях.

Решение об оказании материальной помощи принимается директором по представлению руководителя структурного подразделения и (или) на основании заявления работника, нуждающегося в материальной помощи.

4. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ И ПОРЯДОК ЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ В УЧИЛИЩЕ

Продолжительность рабочего времени работников Училища установлена Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, в зависимости от должности и (или) специальности, с учетом особенностей их труда установлена приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

Особенности работы по совместительству педагогических работников установлены Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Училище.

При установлении преподавателям, для которых Училище является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы

(нормируемая часть педагогической работы) для преподавателей Училища составляет 720 часов в год.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в Училище его руководителем, определяется министерством общего и профессионального образования Ростовской области, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - Училищем с учетом мнения Совета Училища.

Педагогическая (преподавательская) работа директора Училища по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Училище, осуществляется с учетом мнения Совета Училища и при условии, если преподаватели, для которых Училище является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации.

Учебная нагрузка на учебный год для педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов. Нагрузка педагога дополнительного образования – 18 час. в неделю.

Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой.

5. ФОРМИРОВАНИЕ ШТАТНОГО РАСПИСАНИЯ

Штатное расписание Училища утверждается приказом Директора Училища.

Штатное расписание составляется по унифицированной форме Т-3, утвержденной Постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05.01.2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Штатная численность Училища должна быть достаточной для гарантированного выполнения функций, задач и объемов услуг (работ), в том числе установленных Министерством общего и профессионального образования Ростовской области.

Штатное расписание формируется в соответствии со структурой Училища, с учетом норм рабочего времени, а также установленных целевых показателей эффективности деятельности.

В Училище предусматриваются должности специалистов, служащих, педагогического, учебно-вспомогательного, прочего персонала и профессии рабочих.

Штатное расписание преподавательского состава формируется в соответствии со структурой Училища в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом норм рабочего времени.

Число мастеров производственного обучения определяется исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

Для выполнения работ, связанных с расширением зоны обслуживания, увеличением объема работы, исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Училище вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Фонд оплаты труда формируется на календарный год отдельно, исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от

приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, премирование работников Училища, а также на иные выплаты, предусмотренные локальными актами Училища.

Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается Училищем самостоятельно. Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, определяются локальным актом Училища.

Директору Училища, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников Училища.

Расчет показателя кратности дохода директора к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Конкретный размер предельной кратности дохода директору устанавливается комиссией Минобразования области.

В случае превышения предельной кратности дохода директора к величине среднемесячной заработной платы работников Училища, сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода директора к величине среднемесячной заработной платы работников Училища не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителей директора и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, ставки заработной платы рабочих увеличиваются (индексируются) Правительством Ростовской области в соответствии с областным законом об областном бюджете.

При увеличении (индексации) должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, ставок заработной платы рабочих их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законодательства), не может быть с него взыскана, за

исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;
- если заработная плата была выплачена излишне в связи с неправомерными действиями работника.

Настоящее Положение вступает в силу «01 » января 2017 г.

По инициативе группы работников Училища, директора Училища по согласованию с Советом Училища, настоящее Положение и/или его отдельные пункты могут быть изменены. Изменения, вносимые в настоящее Положение, не должны противоречить действующему законодательству РФ в сфере оплаты труда.

В остальном, что не предусмотрено настоящим Положением, Училище руководствуется своими локальными актами, Коллективным договором, Приложением № 1 к Постановлению Правительства Ростовской области от 09.11.2016 г. № 765 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области», действующим законодательством РФ и Ростовской области.

Разработала заместитель директора по УПР

С.Ю. Банушина

Приложение № 1

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников ГБПОУ РО ПУ № 45 для назначения стимулирующих выплат.

№ п/п	Направление	Наименование показателя	Значение показателя, условие	Кол-во баллов
1.	Реализация дополнительных проектов.	- экскурсионные программы; - групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся; - социальные проекты.	Осуществляется	10
			не осуществляется	0
2.	Участие в олимпиадах, конкурсах, декадах, спортивных соревнованиях.	- областные мероприятия; - зональные мероприятия; - внутриучилищные мероприятия.	осуществляется	10
				7
				5
			не осуществляется	0
3.	Подготовка призеров конкурсов, олимпиад, соревнований.	- областные мероприятия; - зональные мероприятия; - внутриучилищные мероприятия.	осуществляется	10
				7
				5
			не осуществляется	0
4.	Достижение индивидуальных образовательных результатов обучающимися.	- результаты контрольных мероприятий; - результаты промежуточной	осуществляется	2
				4

		аттестации; - результаты итоговой аттестации.		6
			отсутствуют	0
5.	Работа с одаренными детьми.	- наличие программы	имеется	5
			отсутствует	0
6.	Участие в разработке программ.	- разработка планирующей документации	положительная динамика	10
			отрицательная динамика	0
7.	Создание элементов образовательной инфраструктуры.	- оформление кабинета - пополнение кабинета - паспорт кабинета - проведение открытых уроков	осуществляется	по 5
			не осуществляется	0
8.	Участие в экспериментальной, инновационной деятельности.	- участие в исследованиях, программах, комплексах.	имеется	10
			отсутствует	0
9.	Повышение профессионального мастерства	- использование информационных технологий; - создание уроков-презентаций; - курсовая переподготовка, стажировка.	имеется	10
			отсутствует	0