

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
ГБПОУ «Суровикинский
агропромышленный техникум»

Реуцкий В.К.

«29» августа 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор

ГБПОУ «Суровикинский
агропромышленный техникум»

Веляевков В.П.

«29» августа 2018 г.



**Положение
об оплате труда работников
ГБПОУ «Суровикинский
агропромышленный техникум»
г. Суровикино**

г. Суровикино

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
1. Общие положения	3-4
2. Порядок и условия оплаты труда работников организации	4-8
3. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения	8-10
4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера	10-14
5. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	14-18
6. Другие вопросы оплаты труда	18
7. Приложения	19-27

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградской области

от 19 января 2016 г. № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", Приказом комитета образования и науки Волгоградской области № 54 от "19" апреля 2016г. "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области" и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулируемыми вопросы оплаты труда.

- 1.1. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников ГБПОУ "Суrowsкий агропромышленный техникум" и включает в себя:
 - порядок и условия оплаты труда работы образования;
 - выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения;
 - выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения;
 - условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;
 - другие вопросы оплаты труда.
- 1.2. Фонд оплаты труда работников техникума формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований областного бюджета, доведенных в составе субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг и средств поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным комитетом образования и науки Волгоградской области.
- 1.3. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы техникума) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудоые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени. Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.
- 1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционального отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.
- 1.5. Индексация заработной платы работников организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области.

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

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ.

Размеры должностных окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам работников организаций устанавливаются в соответствии с приложением 1, приложением 2 к настоящему Положению.

2.1. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) (ставок) работников техникума, занимающих должности служащих, устанавливаются директором техникума с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников организаций, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются директором техникума в зависимости от присвоенных или квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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

2.4. *Условия оплаты труда преподавателей техникума.*

2.4.1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат преподавателей профессиональных образовательных организаций определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с приложением к настоящему Положению, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

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

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

2.4.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений.

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

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в

конец учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

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

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

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

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателями в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с подпунктами 2.5.4 настоящего Положения.

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

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

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

- 2.4.8. За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.

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

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

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

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

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

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составляемых по форме, утвержденной учредителем.

- 2.4.10. Предельный объем учебной (преподавательской) работы, который может выполняться в техникуме (в той же образовательной организации):

директором (руководителем образовательной организации), - определяется учредителем;

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

Учебная (преподавательская) работа директора техникума по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только в разрешения учредителя.

Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета техникума и при условии, если преподаватели, для которых техникум (данная образовательная организации) является местом основной работы, обеспечены учебной (преподавательской) работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

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

2.5. *Порядок и условия почасовой оплаты труда.*

- 2.5.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников техникума применяется при оплате:

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

- 2) часов педагогической работы, выполненных педагогическими работниками при работе с заочниками сверх объема, установленного им при тарификации;
 - 3) педагогической работы специалистов предприятий, организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в техникум;
 - 4) часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с подпунктами 2.7.1 настоящего Положения;
 - 5) при оплате преподавателей техникума за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;
 - б) приема экзаменов (консультаций).
- 2.5.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.
- 2.5.3. Оплата труда за замещение отсутствовавшего преподавателя, если оно осуществлялась свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
- 2.5.4. Работники из числа профессорско-преподавательского состава, состоящие в штате техникума, помимо работы в должностях профессорско-преподавательского состава по совместительству могут выполнять дополнительную педагогическую работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.
- 2.5.5. При преподавании в профессиональных образовательных организациях, при обучении рабочих, работников, занимающих должности, требующие среднего профессионального образования, слушателей курсов организацией при наличии экономии средств фонда оплаты труда устанавливаются следующие размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда:
- для профессора, доктора наук - до 0,15;
 - для доцента, кандидата наук – до 0,10;
 - для преподавателей, не имеющих ученой степени – до 0,05.
- 2.5.6. Ставки почасовой оплаты труда определяются исходя из размера базового оклада (должностного оклада), определённого по должности рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня". Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание, название которого начинается со слов "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание, название которого начинается со слов "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.
- 2.5.7. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным подпунктом 2.6.26 настоящего Положения.
- 2.6. Особенности условий оплаты труда педагогических и других работников, работающих в оздоровительных лагерях, при проведении спортивных мероприятий, туристических походов, экспедиций, экскурсий, вне техникума:
- 2.6.1. За педагогическими и другими работниками техникума при направлении или привлечении их в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов (в том числе оздоровительные

лагеря предприятий, профсоюзов и других организаций при согласовании с руководителем организации или органами местного самоуправления муниципальных районов и городских округов Волгоградской области, осуществляющими управление в сфере образования), по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

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

- 2.6.2. При создании на базе образовательных организаций временных экскурсионно-туристических баз, оздоровительных лагерей для детей из других регионов и привлечении к работе на этих базах и в лагерях работников образовательных организаций, а базе которых они размещены (в том числе директоров, их заместителей, преподавателей и других), оплата их труда осуществляется за счет средств данных туристических баз и лагерей. При этом указанные работники в этот период от основной работы в образовательной организации не освобождаются и привлекаются администрацией этих организаций к работе в пределах установленного им до начала каникул объем учебной нагрузки (объема работы).
- 2.6.3. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и так далее), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ИХ ПРИМЕНЕНИЯ.

- 3.1. Работникам техникума, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются следующие виды компенсационного характера:
- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- 3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к окладам (должностным окладам) (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.
- 3.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера:
- выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.
 - оплата труда работников, занятых на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в техникуме размер такой выплаты установлен в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

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

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

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

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

- в случаях обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, указанные выплаты работникам не устанавливаются.
- доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производится за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника техникума, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.
Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.
- сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 ТР РФ, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.
сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверхнормативного числа рабочих часов за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год в соответствии со ст. 99 ТР РФ;
- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:
работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 утра) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ в техникуме, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом включаются:

- классное руководство (кураторство) - до 20% (пропорционально наполняемости в группе);
- проверка письменных работ:
 - по русскому языку и литературе, математике – до 10% (пропорционально доле занимаемой штатной единицы и(или)учебной нагрузки);
 - учителям, преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам - до 5% (пропорционально доле занимаемой штатной единицы и(или)учебной нагрузки);
- заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями – до 10%;
- руководство цикловыми методическими комиссиями – до 10%;
- заведование вечерним, заочным отделением – до 10%;
- заведование производственной практикой, учебно-тренировочными сборами – до 10%
- ведение делопроизводства, архива при отсутствии соответствующей должности педагогическим и другим работником – до 10%.

Выплата компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента РФ, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. В целях поощрения работника организации за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность ;
 - б) персонально повышающий коэффициент к окладу;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ;
 - б) надбавка за квалификационную категорию (классность);
 - в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия.
- 5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности.

4.2. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относится:

- а) надбавка за интенсивность;

Надбавка за интенсивность производится работникам организаций:

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

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

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

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 50 процентов должностного оклада (ставки) в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

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

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается директором техникума персонально в отношении конкретного работника техникума до 100%.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

- а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 процентов;
- б) надбавка за квалификационную категорию до 20 процентов;
- в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания до 50 процентов;
- г) надбавка за классность водителям автомобиля до 20 процентов.

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

4.3.1. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 20 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов.

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

4.3.2. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова "Народный" до 50% или «Заслуженный» до 30% должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам, имеющим государственные или ведомственные награды, устанавливается со дня присвоения государственных или ведомственных наград. При

наличии у работника двух и более наград выплата устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, имеющим ученую степень и почетное звание (нагрудный знак), доплата к должностному окладу производится по каждому из оснований.

4.3.3. Водителям автомобилей устанавливается к должностному окладу надбавка за классность в следующих размерах:

- водителям автомобилей 2-го класса – до 5 процентов;
- водителям автомобилей 1-го класса – до 15 процентов;

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

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "В", "С", "Е" или "Д".

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "В", "С", "Д", "Е".

Общий размер выплат за качество выполняемых работ, устанавливаемых работникам на постоянной основе и на определенный срок, не должен превышать 200 процентов должностного оклада в месяц или аналогичной по сумме абсолютной величине.

4.4. Размеры выплат стимулирующего характера «фиксированный или предельный» устанавливаются Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанным в пунктах 4.2, 4.3, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

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

- а) педагогическим работникам за общий трудовой стаж педагогической работы, другим работникам – в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях, в следующих размерах от оклада (должностного оклада) (ставки):
- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 3 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 8 процентов;
- свыше 15 лет – 10 процентов;

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

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

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

- премия по итогам работы (за квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50,55 и далее каждые 5 лет); при увольнении в связи с уходом на пенсию; в связи с награждением ведомственной и (или) государственной наградой).

Премирование работников осуществляется по решению руководителя организации в пределах фонда оплаты труда на условиях и размерах определённых локальным актом и (или) коллективным договором.

4.6.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности организации .

4.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200% должностного оклада (оклада), ставки заработной платы (или аналогичной по сумме абсолютной величине) в расчете на год.

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

4.6.3. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50,55 и далее каждые 5 лет); при увольнении в связи с уходом на пенсию; в связи с награждением ведомственной и (или) государственной наградой).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100% оклада, ставки заработной платы (или аналогичной по сумме абсолютной величине).

4.7. Конкретные показатели эффективности труда, отражающие количественную и качественную оценку трудовой деятельности работников по каждому виду вышеуказанных выплат стимулирующего характера устанавливаются техникумом по согласованию с учредителем.

4.8. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается техникумом с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.9. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам техникума (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения), устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

4.10. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в организациях расположенных сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

К специалистам указанным в настоящем пункте в относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

"Должности педагогических работников",
 "Должности профессорско-преподавательского состава",
 "Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала",
 "Должности врачей и провизоров",
 "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена",
 "Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня" (2,3,4 уровень),
 "Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1,2,3,4,5 уровень).

4.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность), повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности) для педагогических работников устанавливается следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более – от оклада (должностного оклада), ставки.

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

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

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.

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

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

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения (директора техникума) устанавливается учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным нормативным правовым актом учредителя и согласованным вице-губернатором - руководителем аппарата Губернатора Волгоградской области, первым заместителем или заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

Критериями и особенностями определения должностного оклада руководителя учреждения (директора техникума) являются сложность труда, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждения [штатная численность работников учреждения, показатели, учитывающие режим работы учреждения, наличие обособленных подразделений, наличие зданий, помещений, разъездной характер работы, масштаб и сложность руководства, участие в государственных программах Российской

Федерации и Волгоградской области, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям и другое].

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

при штатной численности работников организации менее 50 единиц – на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации;

от 50 до 150 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения;

от 151 единиц и более - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

Конкретный размер должностного оклада заместителя руководителя организации, главного бухгалтера определяется трудовым договором, заключенным между организацией и, соответственно, заместителем руководителя организации, главным бухгалтером.

5.5. Соотношение средней заработной платы руководителя организации (директора техникума) и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников этих организаций определяется:

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4;

при штатной численности от 100 до 200 единиц - в кратности 5;

при штатной численности от 200 до 300 единиц - в кратности 6;

при штатной численности от 300 до 500 единиц - в кратности 7;

при штатной численности от 500 единиц и более - в кратности 8.

5.6. С учетом условий труда руководителю организации (директору техникума), заместителю руководителя организации, главному бухгалтеру организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.7. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям организаций, их заместителям и главному бухгалтеру относятся:

Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет) устанавливается в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

интенсивность и высокие результаты работы;

результативная организационно-управленческая (финансовая) работа;

качество образовательных услуг;

организация приносящей доход деятельности в организации.

Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера:

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Критерии оценки эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3	4
1	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы	До 1,6
2	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,05
3	Организация приносящей доход деятельности в организации	Размер дохода за год, предшествующий установлению персонального повышающего коэффициента (рублей): От 100 000 до 500 000 От 500 000 до 1 000 000 От 1 000 000 до 2 000 001 От 2 000 001 до 4 000 001 От 4 000 001 до 6 000 001 От 6 000 001 до 8 000 001 От 8 000 001 до 10 000 001 От 10 000 001 до 15 000 001 От 15 000 001 до 20 000 001 От 20 000 001 до 30 000 001 Свыше 30 000 001	0,05 0,1 0,15 0,2 0,25 0,3 0,35 0,4 0,45 0,5 0,55

Персональный повышающий коэффициент по показателю «организация приносящей доход деятельности в организации» выплачивается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1) надбавка за общий трудовой стаж (за выслугу лет) устанавливается в порядке, предусмотренном пунктами 4.5, 4.5.1 настоящего Положения.

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя организации.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя и главного бухгалтера организации и его размерах принимается руководителем организации (директором техникума) в зависимости уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц;

Применяемый персональный повышающий коэффициент к должностному окладу не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении выплат

компенсационного и стимулирующего характера.

Решение о введении соответствующего персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3) премиальные выплаты:

премии по итогам работы (за квартал, год) руководителю организации устанавливаются в зависимости от исполнения организацией целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем. Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Общий размер премий по итогам работы за счет средств полученных от приносящей доход деятельности может быть увеличен по решению учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области и заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год;

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

5.8. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру указаны в Приложении 3 к настоящему Положению.

5.9. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения (директором техникума), его заместителями и главным бухгалтером техникума по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем подпункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю организации (директору техникума) предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом учредителя.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает председатель комитета образования и науки Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя учреждения.

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

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

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

Решение об оказании материальной помощи работнику организации и ее конкретных размерах принимает руководитель организации (директор техникума) на основании письменного заявления работника.

6.3. Из фонда оплаты труда техникума выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника техникума, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ «Суровикинский агропромышленный
техникум» от 29.08.2018 г.

Размеры
базовых окладов (должностных окладов) (ставок) по профессиональным
квалификационным группам работников ГБПОУ «Суровикинский
агропромышленный техникум»

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Базовый (минимальный) размер оклада (должностного оклада)
1	2	3

- 1 Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)
- 1.1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":
- секретарь учебной части, помощник воспитателя, вожатый 9500
- 1.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"
- 1 квалификационный уровень: 9600
дежурный по режиму, младший воспитатель
- 2 квалификационный уровень: 10050
старший дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения
- 1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»

1 квалификационный уровень: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	10100
2 квалификационный уровень: Педагог дополнительного образования, социальный педагог	10150
3 квалификационный уровень: Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования,	11500
4 квалификационный уровень: Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания	12000
1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультативным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	16000
2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей, начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-	17000

производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); **старший мастер образовательной организации (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования.**

3 квалификационный уровень: 18000
 начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования

- 2 Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»)
- 3 Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»)
- 4 Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 750 «Об утверждении работников культуры, искусства и кинематографии»)
- 5 Профессиональные квалификационные группы

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»))

5.1. Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня»

1 квалификационный уровень: 9500
делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, агент по снабжению, архивариус, кассир, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, по общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, паспортист, комендант

5.2. Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня»

1 квалификационный уровень 9500
Инспектор по кадрам, лаборант, диспетчер, бухгалтер-калькулятор.

2 квалификационный уровень: 10400
старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолaborаторией, комендант учебного корпуса

3 квалификационный уровень: 10500
заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела

4 квалификационный уровень: 13000
мастер участка (включая старшего), механик, должности служащих первого квалификационного уровня

5.3. Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководителей, специалистов и

служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень: 13200
 без категории: бухгалтер, экономист,
 инженеры всех специальностей,
 системный администратор, библиотекарь,
 юрисконсульт, редактор.

- 6 Профессиональные квалификационные группы
 общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии
 с приказом Министерства здравоохранения и
 социального развития Российской Федерации от 29
 мая 2008 года № 248н «Об утверждении
 профессиональных квалификационных групп
 общепрофессиональных профессий рабочих»)

- 6.1. Профессиональная квалификационная группа
 «Профессии рабочих первого уровня»

1 квалификационный уровень: 8000
 наименования профессий рабочих, по которым
 предусмотрено присвоение 1, 2 и 3
 квалификационных разрядов в соответствии с
 Единым тарифно-квалификационным
 справочником работ и профессий рабочих:
 гардеробщик, истопник, грузчик, дворник,
 садовник, водитель мототранспортных средств,
 кастелянша, кладовщик, сторож (вахтер), уборщик
 производственных помещений, уборщик
 служебных помещений, уборщик территорий,
 кухонный работник, машинист по стирке и
 ремонту спецодежды, белья, оператор заправочных
 станции, рабочий по комплексному обслуживанию
 зданий и сооружений (без квалификационного
 разряда), оператор хлораторной установки

- 6.2. Профессиональная квалификационная группа
 «Профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень: 10000
 наименования профессий рабочих, по которым
 предусмотрено присвоение 4 и 5
 квалификационных разрядов в соответствии с
 Единым тарифно-квалификационным
 справочником работ и профессий рабочих:

водитель автомобиля, механик по техническим видам спорта, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин

2 квалификационный уровень: 11000

Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

3 квалификационный уровень: 11200

Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

4 квалификационный уровень 11500

предусмотренных 1 -3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водители автобусов или специальных легковых автомобилей ("Медпомощь" и др.), имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников), рабочий, выполняющий станочные работы по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и другие), работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастке контрольно-измерительных приборов, принимающий непосредственное участие в учебном процессе - закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных организаций

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ «Суровикинский агропромышленный
техникум» от 29.08.2018 г.

Размеры

базовых окладов (должностных окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, работников ГБПОУ «Суровикинский агропромышленный техникум»)

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Начальник отдела, руководитель службы	18000
2.	Заместитель начальника отдела	16000
3.	Главный специалист	14700
4.	Ведущий специалист	13000
5.	Специалист в сфере закупок,	
6.	Специалист в области охраны труда	13200

1. Показатели, условия, размеры премирования и круг премируемых.

Премирование работников за выполнение установленных показателей осуществляется в следующих размерах:

Руководящие работники: директор, заместитель директора по УПР, заместитель директора по УВР, заместитель директора по УР, заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер, старший мастер – премии выплачиваются:

1.1. за выполнение годового плана подготовки квалифицированных рабочих и специалистов СПО в размере до 100 % должностного оклада (в зависимости от контингента обучающихся);

1.2. за своевременную и качественную подготовку техникума к новому учебному году- до 100 % должностного оклада;

1.3. за выполнение плана набора обучающихся – до 100 % должностного оклада;

1.4. за выполнение и перевыполнение плана производственных работ на учебном хозяйстве – до 100 %.

Мастера производственного обучения:

1.5. за полное и своевременное выполнение всеми обучающимися групп учебного плана и программ производственного обучения (утвержденного перечня учебных работ) при применении в процессе производственного обучения высокопроизводительного инструмента, приспособлений и передовых методов труда в размере до 60 % оклада за квартал;

1.6. за успешное выполнение всеми обучающимися учебных групп итоговых и проверочных работ, а по окончании учебного заведения за сдачу квалификационных экзаменов на установленный разряд, предусмотренных учебной программой – до 50 % должностного оклада;

1.7. за 100 % посещаемость занятий и сохранность контингента обучающихся – до 50 %

1.8. за выполнение плана приема техникума – до 50 % должностного оклада;

1.9. за сохранение и постоянную готовность к работе закрепленной техники, рабочих мест и др. материальной базы – до 50 % должностного оклада (разовая).

Преподавателям:

1.10. за выполнение плана приема учащихся до 50 % тарифной ставки (в том случае, когда преподаватель непосредственно участвует в профориентации);

1.11. за проведение открытых уроков, общетехникумовских мероприятий, за организацию региональных, районных мероприятий, обобщения передового опыта, по итогам методических выставок, за сохранение и укрепление материально-технической базы до 30 % должностного оклада.

Административно-хозяйственный персонал:

1.12. за активное содействие по улучшению учебно-воспитательного процесса и качество подготовки квалифицированных рабочих – в размере 0,6 должностного оклада два раза в год (1 и 2 полугодия);

1.13. за своевременную и качественную подготовку техникума к новому учебному году – до 100 % должностного оклада (разовая);

1.14. за сохранение и укрепление материально-технической базы техникума – до 50 % должностного оклада.

Другие работники:

Руководитель физического воспитания, преподаватели дополнительного образования:

1.15. за достижение высоких спортивных показателей в областных, районных соревнованиях – до 100 %;

1.16. за участие в областных, городских выставках технического творчества, художественной самодеятельности, ярмарке и других мероприятиях до 100 % должностного оклада.

Работникам бухгалтерии:

1.17. за качественную сдачу квартальных и годовых отчетов в размере до 100 % должностного оклада.

Работникам учебного хозяйства (выплачивается из внебюджетных средств)

1.18 за своевременную подготовку с/х техники к полевым работам – до 50 %;

1.19. за выполнение плана и качественное проведение полевых работ (посевных, уборочных т.д.) – до 100 %;

1.20. за соблюдение агротехнических требований и получение высоких урожаев – до 100 %;

1.21. за внедрение передовых технологий на учебных полях – до 50 %;

1.22. за качественную подготовку, привитие практических навыков работы на учебных поля обучающимся по сельскохозяйственным профессиям - до 100 %;

1.23. Остальные премии разового характера, не перечисленные в данном Положении, рассматриваются в соответствии с приказом по техникуму.

2. Материальная помощь.

Материальная помощь работникам может быть выплачена в следующих случаях:

- Тяжелой болезни (оперативное вмешательство, приобретение дорогостоящих лекарственных средств)
- При возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение)

2.1. Из фонда оплаты труда, сформированного в пределах бюджетных ассигнований, а также средств от приносящей доход деятельности, работникам может быть оказана материальная помощь;

2.2. материальная помощь выплачивается в размере до двух должностных окладов без учета выплат компенсационного характера;

2.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Техникума на основании письменного заявления работника.

2.4. Выплата материальной помощи производится на основании приказа по техникуму согласно резолюции руководителя.

2.5. В других случаях предусмотренных коллективным договором.