

СОГЛАСОВАНО
председатель профкома
ТОГБПОУ «Жердевский
колледж сахарной промышленности»



Иванова А.К.
2017 года.

УТВЕРЖДАЮ:
директор ТОГБПОУ
«Жердевский колледж сахарной
промышленности»
А.Н. Каширин
2017 года.



**Положение
об оплате труда работников Тамбовского областного государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Жердевский колледж сахарной промышленности»,
подведомственного управлению образования и науки Тамбовской
области**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ТОГБПОУ «Жердевский колледж сахарной промышленности», подведомственного управлению образования и науки Тамбовской области (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом области от 05.02.2016г. «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 3.08.2016г № 879 ««Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 г. (протокол № 12).

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников ТОГБПОУ «Жердевский колледж сахарной промышленности», (далее – учреждение).

1.3. Настоящее положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы, и условия их установления, начисления;

- выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

- выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения;

- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;

- условия оплаты труда заместителей, руководителя учреждения, главного бухгалтера;

- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением, а также с учетом мнения профсоюзного органа работников.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы, персональных повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств областного бюджета, части средств, определяемой исполнительным органом государственной власти Тамбовской области – главным распорядителем средств областного бюджета, в ведении которого находится учреждение, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности. Выплата аванса -25 числа текущего месяца, выплата заработной платы -10 числа следующего месяца.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.7. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Должности (профессии) работников ТОГБПОУ «Жердевский колледж сахарной промышленности» по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2007 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.2. Постановлением администрации области от 03.08. 2016 года № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» установлены следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня

1.1 ПКГ общетраслевые профессии рабочих первого уровня-**3000 рублей**,(рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, газосварщик, слесарь, плотник), повар, кухонный рабочий, гардеробщик, дворник, кладовщик, сторож, вахтер, парикмахер, уборщик производственных помещений ,уборщик служебных помещений, продавец, электромонтер.

1.2 ПКГ учебно-вспомогательный персонал первого уровня-**3245 рублей**,(секретарь учебной части).

1.3 ПКГ Общеотраслевые должности служащих первого уровня-**3245 рублей** (секретарь, комендант).

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня:

2.1 ПКГ общетраслевые профессии рабочих-**3426 рублей** (водитель автомобиля, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, слесарь по ремонту автомобилей).

2.3 ПКГ общетраслевые должности служащих второго уровня: **3426 рублей** (диспетчер, лаборант, техник,), **3570 рублей** –(заведующий складом, старший администратор), **3700 рублей** (заведующий столовой, шеф-повар)

2.4 ПКГ средний медицинский и фармацевтический персонал:
4070 рублей (медицинская сестра)

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня:

3.1 ПКГ должностей педагогических работников: **7560 рублей** (преподаватель), **6552 рублей** (социальный педагог, педагог-библиотекарь, педагог -организатор), **7056 рублей** (воспитатель, мастер производственного обучения, педагог –психолог, методист).

3.2 ПКГ общетраслевые должности служащих третьего уровня: **4940 рублей** (бухгалтер, экономист, инженер-программист, специалист по работе с персоналом, специалист по охране труда,) **5260 рублей** (ведущий юрисконсульт, контрактный управляющий).

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня

4.1 ПКГ общетраслевые должности служащих четвертого уровня – **5710 рублей** (заведующий библиотекой).

4.2 ПКГ должностей руководителей структурных подразделений. **8013** (заведующий отделением, заведующий учебно-производственной мастерской, начальник мастерской, начальник административно-хозяйственной части, руководитель службы безопасности).

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группе и установлены в приложении к настоящему положению.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных учреждениях применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от

23.07.2010 № 541н.

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - квалификационные характеристики утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011г. № 251н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнении работниками видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник, плотник, газосварщик, и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

III. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу виду учреждения и персональных повышающих коэффициентов.

3.1 Учреждение, в пределах средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением № 2 к постановлению администрации Тамбовской области от 03.08.2016г. № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала применяется к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается локальным нормативным актом управления образования и науки области. Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты начисляются на оклад (должностной оклад).

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

- 30 – при наличии высшей квалификационной категории;
- 20 – при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Работникам учреждения, которым:

- присвоена ученая степень кандидата наук, устанавливается повышающий коэффициент - 20%
- присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по занимаемой должности, либо по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении - 20%.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

- 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;
- 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;
- 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный»;

3.5. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности заведующий (начальник) отдела (лаборатории), входящего в структурное подразделение – 16%;

заведующий (начальник) структурного подразделения – 20 %.

3.6. Для работников областных государственных образовательных учреждений повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения:

в учреждениях начального и среднего профессионального образования: – педагогическим, руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, повышающий коэффициент - 15%.

3.7. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.8. Конкретный размер повышающих коэффициентов устанавливается учреждением самостоятельно и закрепляется положением об оплате труда учреждения.

3.9. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от должностных окладов, ставок заработной платы работников, и производится в пределах фонда оплаты труда.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников учреждения, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей):

- расширение зон обслуживания- до 100% от оклада

- увеличения объема работы – до 50% от оклада. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда, от оклада (должностного оклада) тарифной ставки – до 100%

- при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- выполнение функций классного руководителя - 20%,
- заведование учебными кабинетами - 15%,
- лабораториями-15%,
- музеями- 15%,
- спортивным комплексом – 15%;
- площадкой автодрома – 15%;
- тренажерным залом – 15%;
- цикловыми предметными комиссиями - 20%,
- учебными мастерскими – 20%;

конкретные виды выплат, размеры и порядок их установления определяются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда исходя из ставки заработной платы преподавателя, установленной Учредителем, включая внешних и внутренних совместителей, независимо от общей педагогической нагрузки. Указанные виды выплат устанавливаются на конкретный учебный год.

4.1.3. выплаты работникам за сверхурочную работу:

- Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.4. выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день – не менее, чем в двойном размере:

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

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.5. выплаты работникам за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Порядок исчисления дневной и часовой ставки (части оклада (должностного оклада)) за день или за час работы определяется локальным нормативным актом работодателя.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

V. Выплаты стимулирующего характера, и условия их установления и выплаты;

5.1. Для работников учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы до 50% от оклада;
- за стаж непрерывной работы - до 30 % от оклада, конкретные размеры выплат содержатся в п. 5.5. настоящего Положения;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) - 100% от оклада.

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

5.2. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за:

- управление учебной деятельностью студентов, кураторство (полная итоговая успеваемость, нет отчислений за правонарушения, планы работы и отчеты составлены грамотно и представляются своевременно) – до 30%;

- достижения обучающимися высоких показателей в обучении по итогам участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, а также результатам разных видов аттестации студентов – 15%;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях, публикациях в научных и профессиональных журналах) – до 20%;
- подготовку материалов опытно-экспериментальной, исследовательской деятельности студентов и преподавателей – до 20%;
- участие в проектах, конкурсах – до 50%;
- разработку учебных пособий – до 30%;
- подготовка методических материалов – до 20%;
- организацию самостоятельной внеаудиторной работы студентов в кабинетах в период подготовки к учебным занятиям, промежуточной и итоговой государственной аттестации – 15%;
- другая дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором (сетевое взаимодействие):
 - работа в колледж-классах – до 15%
 - организацию хранения и учет ядовитых, наркотических веществ и прекурсоров – 15%;
 - активное участие в работе комиссии по содействию в трудоустройстве выпускников – 15%;
 - активное участие в организации и проведении профориентационной работы – 10%;
 - внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных образовательных технологий и технических средств обучения, инновационных и авторских образовательных программ, утвержденных на локальном, региональном и федеральном уровнях – 30%;
 - качественную подготовку, досрочную и своевременную сдачу отчетов, расчетов и оформление срочной информации в вышестоящие организации – до 100%;
 - пересчеты, связанные с изменениями нормативно-правовых актов и т.д. – до 50%;
 - внедрение новых автоматизированных программ – 50%.

5.3. Единовременная премия за выполнение особо важных и ответственных работ:

- участие в подготовке и проведении единого государственного экзамена – 25%;
 - призовое место во всероссийских выставках, смотрах, конкурсах – 100%, поощрительное место – 50%;
 - призовое место в областных (краевых, региональных) выставках, смотрах, конкурсах: первое место – 50%, второе место – 40%, третье место – 30%, участие – 20%.
- награждение работника почетной грамотой, благодарственным письмом вышестоящими организациями и государственными наградами –

75%;

- разработку нормативных актов, правил, положений, инструкций, имеющих областное (региональное), локальное значение и применяемых в территории (регионе), образовательном учреждении в качестве официального документа – 50%;

- организацию и участие в проведении работ, связанных с аварийной ситуацией, обеспечение безотказной и бесперебойной работы – 50%;

- подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг, учебников, утвержденных на локальном, региональном и федеральном уровнях – 60%;

- подготовку и публикацию статей о работе колледжа в средствах массовой информации – 15%;

- участие в подготовке конкурсов по профессии, научно-практических конференций, смотров – 15%;

- организация и проведение конференций, семинаров на локальном и региональном уровнях – 30%;

- успешную работу в приемной комиссии (выполнение государственного задания) – 75%;

- организацию ремонтных работ в кабинетах – 15%;

- подготовку призеров всероссийских олимпиад и конкурсов – 50%;

- подготовку призеров региональных олимпиад и конкурсов: первое место – 30%, второе – 20%, третье место – 10%;

- подготовку и участие в спортивно-массовых соревнованиях и мероприятиях воспитательного характера:

- внутри колледжа – 10%, на уровне города – 20%, участие – 15%;

- первое место – 40%, второе место – 30%, третье место – 20%;

- на уровне региона:

- участие – 25%, первое место – 50%, второе место – 40%, третье место – 30%.

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в части введения «эффективного контракта» и закрепляются в положении о критериях оценки эффективности деятельности работников, утвержденного приказом директора № 330б от 20.07.2017г.

с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

5.3. Молодым специалистам – педагогическим работникам устанавливается размер выплаты – 15%.

5.4. Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	10

5.8. Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время работы в данном учреждении;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

Стаж непрерывной работы в учреждении	Размеры выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

5.9. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника), в пределах фонда оплаты труда.

5.10. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.11. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

подготовки объектов к учебному году;
устранении последствий аварий;
подготовки и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;
и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

5.12. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда: инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда – 50%;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения – 50%;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период – 100%;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности – 50%;

участие в инновационной деятельности - до 30%;

другие, установленные с учетом мнения профсоюзного органа работников.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

5.13. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами, определенными положением об оплате труда учреждения.

5.14. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

VI. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда заместителей, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад (с учетом персональных повышающих коэффициентов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии), обязательные выплаты социального характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

7.2. Должностные оклады:

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.3.1. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.3.2. Выплаты стимулирующего характера:

- за высокие результаты работы - до 100% от оклада;

- за стаж непрерывной работы – до 25% от оклада.

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) - до 100% от оклада;

Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется локальным нормативным актом работодателя.

7.3.3. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;

- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ);

- динамика развития материального обеспечения учреждения;

- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

- создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

- социально-психологический климат в учреждении.

7.3.4. Выплата стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.5. настоящего положения.

7.3.5. Конкретные виды премий, порядок, условия, размер и период премирования устанавливается положением об оплате труда учреждения.