

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

« _____ » _____ 2015 г.
И.В. Шевченко



УТВЕРЖДАЮ:

Директор

ГАПОУ СО «СТПТиАС»

« _____ » _____ 2015 г.
М.И. Мельников



Положение об оплате труда работников ГАПОУ СО «СТПТиАС»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» и применяется при определении заработной платы работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Саратовской области «Саратовский техникум промышленных технологий и автомобильного сервиса» (далее – учреждение) и включает в себя:

размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области»;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленным Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области».

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

2.1. Должностные оклады (тавки заработной платы) педагогических работников учреждения рассчитываются по формуле:

$O = O_{б.} + U_{кп.}$, где:

$O_{б.}$ – базовый оклад (базовая ставка заработной платы) педагогических работников;

$U_{кп.}$ – увеличение базового оклада (базовой ставки заработной платы) в размере 100 рублей (размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года).

2.2. Должностные оклады специалистов и других служащих, базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

2.3. Базовые оклады (базовые ставки заработной платы) педагогических работников устанавливаются для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, согласно таблице №1.

Таблица №1.

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад (базовая ставка заработной платы), рублей
1.	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки, руководитель физического воспитания, воспитатель, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, тьютор, мастер производственного обучения, методист.	6984,00

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования базовые оклады (базовые ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

2.10. Оклады рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Оклады рабочих устанавливаются в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

2.11. Рабочим, имеющим высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности, постоянно занятым на важных и ответственных работах (высококвалифицированные рабочие), оклады устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников в повышенных размерах.

2.12. Оплата труда осуществляется:

педагогических работников – на основе требований квалификационных характеристик по должностям работников образования;

по должностям служащих – на основе требований квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;

по профессиям рабочих – на основе тарифно-квалификационных требований по общеотраслевым профессиям рабочих.

2.13. Изменение размеров должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) при условии соблюдения требований трудового законодательства производится:

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при изменении квалификационного разряда – согласно дате, указанной в приказе руководителя учреждения.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам учреждения осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с федеральным законодательством.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату работникам, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов);

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.4. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада (оклада) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

3.2.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за час работы сверх должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.2.6. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии с законодательством.

3.4. Иные выплаты работникам, занятым на работах с особыми условиями труда:

за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в размере:

Виды работ	Размер доплаты, процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
преподавателям за классное руководство (руководство группой):	15
преподавателям за проверку письменных работ: по русскому, родному языку и литературе; по математике, иностранному языку, черчению по истории, химии, физике, географии, биологии	15 10 5
преподавателям, мастерам за заведование кабинетами, лабораториями:	15
работникам за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники (при отсутствии в штате соответствующей должности)	5 за каждый работающий компьютер
преподавателям за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями, объединениями	до 15

Примечание: конкретный размер доплаты устанавливается руководителем учреждения образования по согласованию с представительным органом работников.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда ГАПОУ СО «СТПТиАС» определяет цель материального стимулирования, усиления заинтересованности работников техникума в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач перед образованием, успешного и добросовестного выполнения должностных обязанностей, повышения качества образовательного процесса. При определении уровня материального стимулирования работников техникума необходимо исходить из того, что оно должно стимулировать к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам учреждения осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы);
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

ежемесячная надбавка водителям автомобилей за присвоенную квалификационную категорию: водителям второго класса; водителям первого класса.

4.2.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию – 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию – 28,2 процента,

за вторую квалификационную категорию – 21,7 процента;

2) надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

3) надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

4) надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач;

5) надбавка за качество, которая устанавливается работнику приказом по учреждению с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (с учетом педагогической нагрузки). Максимальным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы не ограничены.

4.3. Выплаты за высокое качество выполняемых работ и заданий, устанавливаемые на постоянной основе, включают в себя:

надбавку педагогическим работникам за наличие почетного звания, государственных и отраслевых наград, ученые степени, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании»;

надбавку педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, устанавливаемую в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

Надбавки, устанавливаемые на определенный срок включают в себя:

-качество знаний учащихся по теоритическим дисциплинам, учебной и производственной практике;

-уровень обученности учащихся по итогам полугодия;

-результаты воспитательной работы (наличие проведенных просветительно-воспитательных мероприятий, работа с родителями и пр.);

-сохранность контингента;

-результаты профориентационной работы (количество учащихся, набранных в результате работы данного специалиста);

-качество ведения документации;

-отсутствие листка нетрудоспособности за истекший период.

4.4. Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет – 21,7 процента,

от 10 до 20 лет – 15,7 процента,

от 5 до 10 лет – 9,7 процента,

от 2 до 5 лет – 4,7 процента.

мастерам производственного обучения:

более 10 лет – 21,7 процента,

от 5 до 10 лет – 15,7 процента,

от 2 до 5 лет – 9,7 процента,

до 2 лет – 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем учреждения образования в соответствии с нормами не противоречащими закону.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы включают в себя:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается: инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

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

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

содержание учебного кабинета в хорошем состоянии;

прочее. Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным праздникам.

Порядок единовременного премирования определяется Положением о премировании (установлении поощрительных выплат) работников учреждения.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

4.6. Порядок стимулирования работников учреждения определяется администрацией учреждения по согласованию с представительным органом работников. Распределение выплат стимулирующего характера определяется ежемесячно специально созданной комиссией согласно критериям оценки эффективности труда педагогических работников:

Наименование критерия	Баллы
I. Работа учебного кабинета 25%	
1.1. Использование здоровьесберегающих технологий	3
1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе	3
1.3. Сохранность имущества закрепленного за кабинетом	2
1.4. Санитарно-гигиеническое состояние учебного кабинета;	1
1.5. Качество знаний по дисциплине;	4
1.6. Успеваемость по дисциплине;	4
1.7. Пропуски занятий по дисциплине;	2
1.8. Ведение предметной недели;	1
1.9. Прохождение курсов повышения квалификации;	1
1.10. Участие студентов в олимпиадах разного уровня;	2
1.11. Участники спортивных соревнований;	1
1.12. Отсутствие студентов на занятиях по уважительной причине;	1
Сумма баллов по первому направлению	25
II. Профориентационная работа 50%	
2.1. Ведение предметного кружка	5
2.2. Профориентационная работа в МОУ СОШ	30
2.3. Участие в культурно-массовых мероприятиях;	5
2.4. Количество, объем и периодичность проводимых соревнований;	5
2.5. Проведение военных сборов;	5
Сумма баллов по второму направлению	50
III. Озеленение кабинета 10%	
3.1. Озеленение кабинета	10
Сумма баллов по третьему направлению	10

IV. Внеурочная работа с группой 15%	
Курирование групп;	1
Отсутствие правонарушений в группе;	5
Отсутствие преступлений;	5
Пропуски занятий по неуважительной причине;	1
Формирование личных дел;	3
Сумма баллов по четвертому направлению	15

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается путем подсчета баллов по каждому педагогическому работнику.

Денежный вес баллов в рублях определяется следующим образом: размер стимулирующей части ФОТ педагогических работников, запланированной на отчетный период делится на количество баллов, набранных педагогическими работниками по показателям и на количество педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения). Денежный вес умножается на количество баллов работника. В результате получается размер стимулирующей выплаты за отчетный период.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется за счет средств областного бюджета (субсидий) и должен составлять не менее 15% от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников учреждения, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы), а также за счет средств от деятельности, приносящей доход.

4.7. К стимулирующим выплатам сотрудникам Техникума относятся: надбавки, доплаты, премия.

Надбавка устанавливается воспитателю, прочим специалистам за:

- качественное исполнение должностных обязанностей (сложность, особая важность срочность) особый режим и график работы (ненормированный рабочий день), знание и применения в работе компьютерной и другой техники) до 200% от должностного оклада или в конкретном денежном выражении, надбавка устанавливается при наличии денежных средств на определенный срок и утверждается приказом директора;

- за наличие почетных званий у работников Техникума (надбавка за высокий профессионализм и качество выполняемой работы) и награжденных нагрудными знаками, Почетными грамотами министерства образования. Надбавка устанавливается в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании». Надбавка награжденным Почетными грамотами министерства образования устанавливается на постоянной основе в размере 250 рублей ежемесячно.

- надбавка работникам, заключившим с Техникумом договор о материальной ответственности и качественно выполняющим возложенные обязанности, устанавливается в виде фиксированной суммы или в виде определенного процента к должностному окладу и не может превышать 1,5размера МРОТ следующим категориям работников: кладовщик, библиотекарь, секретарь учебной части, завхоз, комендант.

Надбавка устанавливается разово, на определенный срок и бессрочно на основании приказа директора. Размер надбавок может быть снижен при ненадлежащем исполнении должностных обязанностей, в случае нарушения дисциплины. Основанием для изменения надбавок является приказ директора с указанием конкретных причин.

Доплата устанавливается индивидуально за отчетный период (месяц, квартал, год) по итогам работы учреждения. При этом возможны следующие доплаты:

- за увеличение объема работ по основной должности или за дополнительный объем работ, не связанный с основными обязанностями работника устанавливается

обслуживающему персоналу в абсолютном значении на определенный срок и утверждается приказом директора;

- за выполнение особо важных, сложных или срочных работ;
- за интенсивность и напряженность труда;
- за разработку новых программных средств, эксплуатацию программного обеспечения;
- за активную воспитательную, спортивно-оздоровительную работу со студентами;
- за укрепление материально-технической базы;
- за работу по решению бухгалтерских и экономических задач;
- за работу по привлечению дополнительных внебюджетных и других финансовых средств.

4.8. Административные надбавки заместителям директора, главному бухгалтеру, заведующему филиала, заместителю заведующего филиала, старшему мастеру устанавливаются в размере до 170% от оклада по занимаемой должности. Показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы сотрудников:

- за своевременную и качественную подготовку здания техникума к новому учебному году;
- по итогам учебного года-успешная сдача студентами итоговых проверочных работ;
- отсутствие налоговых санкций и своевременная сдача всех отчетов;
- сохранение контингента учащихся;
- выполнение плана выпуска и набора по показателям;
- воспитательная и социальная работа.

Раздел 5. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Оплата труда руководителя учреждения образования, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады руководителя учреждения образования, заместителя руководителя, главного бухгалтера определяются в соответствии с действующим законодательством субъекта Российской Федерации.

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения образования устанавливаются Учредителем в кратном отношении к средней месячной заработной плате в целом по возглавляемому им Техникуму и не может превышать 3 размеров указанной средней заработной платы.

Кратность к величине средней заработной платы устанавливается Учредителем с учетом сложности управления Техникумом.

Расчет средней заработной платы осуществляется за 12 месяцев, предшествующих дате установления оклада руководителю.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах с учетом условий труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными актами Российской Федерации, законами Саратовской области и иными нормативными правовыми актами Саратовской области.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем с учетом выполнения объема и обеспечения качества оказываемых государственных услуг, установленных Техникуму государственным заданием, исполнения им целевых показателей эффективности работы учреждения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

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

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

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется – путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения образования, заведующего филиалом, старшего мастера устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений .

6.3. Должностной оклад заместителя заведующего филиалом устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада заведующего филиалом .

6. 4. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя

6.5. За наличие ученой степени и почетного звания.

Работникам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник профтехобразования», «Заслуженный мастер профтехобразования» и другие почетные звания по профилю работы, оплата труда производится на 5 процентов выше должностного оклада (ставки заработной платы), установленного им в соответствии с настоящим Положением.

7. Заключительная часть

7.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда. Все изменения и дополнения к Положению утверждаются на заседании Совета руководства и согласовываются с профсоюзным комитетом.

7.2. Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора учреждения.

7.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его подписания и может быть пересмотрено или отменено с уведомлением за 2 месяца.