

Министерство образования и науки Архангельской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение
Архангельской области
«Онежский индустриальный техникум»
(ГБПОУ АО «Онежский индустриальный техникум»)

Рассмотрено
На педагогическом Совете
Протокол № 1
от «13» марта 2014г

«Утверждаю»
директор ГБПОУ АО
«Онежский индустриальный
техникум»
С.В.Лицевич
«13» марта 2014 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
Об оплате труда работников ГБПОУ АО
«Онежский индустриальный техникум»

Онега 2014

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников

**Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Архангельской области**

«Онежский индустриальный техникум»

**(положение является неотъемлемой частью коллективного договора
трудового коллектива техникума)**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда в ГБОУ НПО АО «Профессиональное училище № 12» от 16 ноября 2012 года отменить.

1.2. Настоящее положение о системе оплаты труда работников ГБПОУ АО «Онежский индустриальный техникум», разработано на основании Постановления Правительства Архангельской области от 03 июля 2012 года №295-пп об утверждении «Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования и внесении изменений в постановления администрации Архангельской области от 17 декабря 2007 года №228-па и от 05 июня 2009 года №149- па/24.

1.3. Настоящее положение согласовано с Советом учреждения, принято общим собранием трудового коллектива техникума (13.03.2014 года, протокол № 1), утверждено Директором(Руководителем) учреждения и регулирует порядок оплаты труда работников ГБПОУ АО «Онежский индустриальный техникум».

1.4. Положение вступает в действие с 01 апреля 2014 года. По инициативе группы работников ГБПОУ АО «Онежский индустриальный техникум», Директором(Руководителем) ГБПОУ АО «Онежский индустриальный техникум» по согласованию с Советом учреждения и собрания коллектива ГБПОУ АО «Онежский индустриальный техникум» Положение (его отдельные пункты) может быть изменено.

1.5. Настоящее положение включает в себя порядок определения окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсационного характера (далее – компенсационные выплаты), выплат стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты) работников ГБПОУ АО «Онежский индустриальный техникум» и порядок их применения.

Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

1.6. Фонд оплаты труда работников ГБПОУ АО «Онежский индустриальный техникум» формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, выделенных государственному образовательному учреждению из областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения. По результатам проведения оптимизации штатной численности работников учреждения, если не был сокращен объем государственных услуг(работ), оказываемых (выполняемых) учреждением, средства высвобождаемые по результатам оптимизации штатной численности работников учреждения, направляются на выплаты стимулирующего характера.

1.7. При переходе на новую систему оплаты труда, заработная плата работника учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат). Отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации не может быть:

- меньше существующей месячной заработной платы работников областных государственных учреждений до 01 января 2014 года;
- ниже минимальной заработной платы в Российской Федерации.

1.8. Всем работникам ГБПОУ АО «Онежский индустриальный техникум» с введением новой системы оплаты труда сохраняются льготы и гарантии, установленные ранее трудовым законодательством РФ, законами Архангельской области, коллективным договором.

1.9. Положением по оплате труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ГБПОУ АО «Онежский индустриальный техникум» по ПКГ не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определенных Приложением №1 к Отраслевому примерному положению об оплате труда в государственных бюджетных учреждениях Архангельской области в сфере образования от 03 июля 2012 года № 295-пп

1.10. С вновь поступающими на работу в техникум работниками, после 01 января 2014 года заключается трудовой договор в соответствии с требованиями трудового кодекса и устанавливается размер и порядок оплаты труда в соответствии с настоящим положением.

1.11. Оплата труда работников по совместительству, по замещаемым должностям, без занятия штатной должности, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени исходя из должностного оклада по занимаемой должности, а так же выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим положением.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (виду работ).

1.12. В целях совершенствования оплаты труда Директор(Руководитель) учреждения организует аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке установленным трудовым законодательством.

1.13. Не реже чем раз в год Директор(Руководитель) ГБПОУ АО «Онежский индустриальный техникум» организует работу по пересмотру и уточнению должностных инструкций работников.

1.14. Директор (Руководитель) совместно с советом учреждения принимает решение по выплате работникам стимулирующих надбавок и премий. Совет учреждения выступает как постоянно действующий совещательный орган, который участвует в подведении итогов, оценке эффективности и качества труда работника. При оценке учитывается мнение руководителей структурных подразделений.

1.15. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности категорий работников учреждения, необходимых для выполнения уставной деятельности учреждения. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается Руководителем.

1.16. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ установленных учреждением.

1.17. Работники учреждения относятся к следующим категориям:

- административно-управленческий персонал;
- основной персонал;
- учебно-вспомогательный персонал
- обслуживающий персонал.

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

1.20. Согласно Перечня (утверждённого распоряжением Министерства образования и науки от 20.09.2012 года №1417) , должностями работников, относимых к основному персоналу в учреждении являются:

- преподаватель;
- воспитатель;
- педагог дополнительного образования;
- педагог-организатор;
- преподаватель – организатор ОБЖ;
- руководитель физического воспитания;
- мастер производственного обучения;
- социальный педагог;
- методист

1.21. Выплата заработной платы работникам учреждения осуществляется 6 и 20 числа каждого месяца. При совпадении данных сроков с воскресными и праздничными днями или продолжительными «каникулами», по согласованию с трудовым коллективом учреждения эти сроки могут быть перенесены. Расчет по заработной плате с увольняемыми работниками осуществляется в день увольнения. Выплата «отпускных» работникам осуществляется в сроки, установленные законодательством РФ.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы Повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются Директором (Руководителем) учреждения:

для работников основного персонала (мастера, преподаватели) с учетом их квалификационной категории, а для мастеров производственного обучения и социального педагога с учетом наличия детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей установить повышающий коэффициент 0,15, что будет образовывать их должностной оклад:

без категории **8074 руб.83 коп.**

высшая квалификационная категория **9644 руб.59 коп.**

1 квалификационная категория **9267 руб.65 коп.**

2 квалификационная категория **8796 руб.15 коп.**(действует до момента ее

отмены)

Для методиста установить оклад **7620 руб.**

Для руководителя физ.воспитания **7208 руб.**

Для воспитателя **7350 руб.**

Установить повышающие коэффициенты к должностному окладу по проверке письменных работ по русскому языку и литературе - 0,2, математике, иностранному языку, черчению – 0,15.

За заведование учебным кабинетом (классом, лабораторией), учебной мастерской, выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций классного руководителя, за закрепленной автотехникой до - 0,30

Для учебно-вспомогательного персонала установить должностной оклад:

- 1.Заведующий учебной частью – 8424-83
- 2.Руководитель воспитательного отдела – 8424-83
- 3.Руководитель отдела мастеров п/о – 7930-00
- 4.Помощник Руководителя по АХЧ – 7930-00
- 5.Заведующая производством столовой – 6435-50
- 6.Ведущий программист – 6435-50
- 7.Механик – 5802-50
- 8.Бухгалтер – 5802-50 – 6435-50
- 9.Библиотекарь – 4000 руб
10. Специалист по/к – 4220-00
11. Секретарь уч.части – 4220-00
12. Техник по экспл.здания – 5802-50
13. Кассир – 4800-00
14. Секретарь руководителя – 4000 руб
15. Водитель автобуса – 4220-00
16. Инженер по охране труда – 4000 руб
17. Комендант – 4220-00
18. Лаборант – 3470-00

Для обслуживающего персонала установить должностной оклад **3470 руб**

1. Слесарь-сантехник

2. Слесарь-электрик
3. Столяр-плотник
4. Повар
5. Подсобный рабочий
6. Гардеробщик
7. Дворник
8. Уборщик служебных помещений
9. Сторож
10. Дежурный общежития
11. Слесарь-ремонтник
12. Кладовщик

В целях дифференциации оплаты труда младшего обслуживающего персонала для доведения до необходимого уровня минимальной заработной платы в Российской Федерации установить персональный повышающий коэффициент к окладу 0,5

Директор (Руководитель) вправе устанавливать дополнительные повышающие коэффициенты к должностным окладам работников за обслуживание большего количества потребительских услуг, оказываемых государственным учреждением, обработки большего числа документов, заведование более значительными размерами площадей и т.д. на определенные сроки в размере От 0,15 до 0,50

Директор (Руководитель) учреждения в пределах фонда оплаты труда имеет право увеличить размеры рекомендуемых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных данным Положением.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающего коэффициента работника, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательным для включения в трудовой договор.

2.3. Директор (Руководитель) учреждения несёт ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия установления их применения

3.1. Выплатами компенсационного характера являются выплаты,

обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

3.2. В учреждении устанавливаются следующие виды доплат компенсационного характера :

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

* устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со ст.147 ТК РФ, по учреждению 12%

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

* устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах КС и приравненных к ним местностях в соответствии со ст.148,316 и 317 ТК РФ ст.4 ОЗ от 12.12.2007 № 467-23-ОЗ

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

Выплата за выполнение работ различной квалификации;

Выплата за расширение зон обслуживания;

Выплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

Выплата за совмещение профессий (должностей);

*за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором или приказом по техникуму (размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором или приказом по техникуму с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентном соотношении не ограничены);

Выплата за сверхурочную работу;

*за сверхурочную работу – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

Выплата за работу в ночное время;

* за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) – в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

* за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

3.3. Конкретные размеры доплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

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

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а так же на поощрение за выполненную работу.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующего характера :

- **премиальные выплаты по итогам работы;**

* премиальная выплата по итогам работы устанавливается работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за определенный период. Премиальная выплата по итогам работы устанавливается по итогам работы **за месяц, за квартал, за учебный год и календарный год**. Основанием для начисления премии по итогам работы являются:

Качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией в соответствующем периоде, включая соблюдение сроков выполнения работ, соблюдение стандартов, технологий, регламентов, требований к процедурам при выполнении работ, отсутствие недостатков при выполнении работ, отсутствие обоснованных жалоб;

Проявление инициативы и творчества в работе;

Применение в работе современных форм и методов организации труда;

Своевременность и полнота подготовки отчетности.

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

За невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

За невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

За нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;

За нарушение трудовой дисциплины, не выполнение распоряжений администрации на основании приказа Директора (Руководителя).

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется полностью:

При применении дисциплинарного взыскания в соответствующем периоде;

При применении административного наказания за административное правонарушение в соответствующем периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

При применении мер материальной ответственности в отношении работника в соответствующем периоде.

Минимальный размер премиальной выплаты по итогам работы – 5% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы – 100%

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы – 50% размера премиальной выплаты.

Премиальная выплата по итогам работы устанавливается в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Премиальная выплата по итогам работы устанавливается следующим категориям работников:

- основному персоналу
- учебно-вспомогательному персоналу

Начисляется как за счет средств областного бюджета так и из средств от приносящей доход деятельности за фактически отработанное время.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы;

Начисляется при наличии следующих оснований:

Повышенная по сравнению с другими периодами работы интенсивность и напряженность работы, достижение более значительных результатов по сравнению с предшествующими периодами работы.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Минимальный размер премии за интенсивность и высокие результаты работы 15 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Максимальный размер премии за интенсивность и высокие результаты работы 50 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Порядок начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы:

Устанавливается следующим категориям работников;

- основному персоналу
- учебно-вспомогательному персоналу

Начисляется как за счет средств областного бюджета так и из средств от приносящей доход деятельности за фактически отработанное время.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

Начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется Руководителем учреждения.

Устанавливается следующим категориям работников;

- основному персоналу
- учебно-вспомогательному персоналу
- младшему обслуживающему персоналу

Начисляется как за счет средств областного бюджета так и из средств от приносящей доход деятельности за фактически отработанное время, и абсолютными размерами не ограничивается.

Разовая премия до 150% от должностного оклада или в денежном эквиваленте не ограничено.

Все выше перечисленные премиальные выплаты не начисляются при отсутствии денежных средств областного бюджета, а так же средств от

приносящей доход деятельности.

Надбавка за почетное звание:

- Устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в государственном бюджетном или автономном учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы в государственном бюджетном или автономном учреждении, устанавливается за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.
- Минимальный размер надбавки за почетное звание составляет 10% должностного оклада.
- Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.
- За почетную грамоту Российской Федерации 5% должностного оклада начисляется ежемесячно.

4.2. В ГБПОУ АО «Онежский индустриальный техникум» могут выплачиваться и разовые надбавки за инициативу, творчество, участие в конкурсах профмастерства, разработку программ по новым факультетам и предметам и др. на основании ходатайств руководителей структурных подразделений устанавливается Директором (Руководителем) до 50 % должностного оклада.

4.3. Надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования и впервые приступившим к работе в течение 3-х лет устанавливается в размере 20% должностного оклада, 30% должностного оклада за диплом с отличием.

4.4 Надбавка за стаж непрерывной работы в организации сферы образования.

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении образования начисляется ежемесячно и устанавливается в процентах к должностному окладу.

Размеры надбавки за непрерывный стаж работы для основного персонала и учебно-вспомогательному персоналу:

От 1 года до 3 лет	5 %
От 3 лет до 5 лет	7 %
От 5 лет до 10 лет	10 %
От 10 лет до 15 лет	15 %
15 лет и более	20 %

Размеры надбавки за непрерывный стаж работы для руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений:

От 1 года до 3 лет	10 %
От 3 лет до 5 лет	15 %
От 5 лет и более	20 %

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению Директора (Руководителя) учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а так же от средств приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, производятся :

заместителю Директора (Руководителя), главному бухгалтеру и иным работникам, подчинённым директору непосредственно ;

руководителям структурных подразделений учреждения и иных работников, подчинённым заместителю руководителя – по представлению заместителя руководителя;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

5. Выплаты социального характера и порядок их применения.

5.1. К выплатам социального характера относятся:

- материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами, работникам государственных бюджетных и автономных учреждений на территории Архангельской области;

- материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть родственника, юбилейные даты и т.д.) устанавливается Директором (Руководителем) и в размерах не ограничивается. Выплачивается как за счет средств областного бюджета, так и из средств от приносящей доход деятельности, может выплачиваться неограниченное количество раз, при наличии денежных средств.

- материальная помощь работникам учреждения выплачивается только по основному месту работы и начисляется единовременно один раз в год по

заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

6. Порядок и размеры оплаты труда Директора (Руководителя), их заместителей и главных бухгалтеров учреждения

6.1. Заработная плата Директора (Руководителя) учреждения, заместителей Директора (Руководителя) и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, доплат компенсационного характера и надбавок стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад Директора (Руководителя) государственного бюджетного или автономного учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу, руководимого им государственного бюджетного или автономного учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

6.3. Перечень должностей, профессий работников государственного бюджетного или автономного учреждения, которые относятся к основному персоналу по видам экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного государственного бюджетного или автономного учреждения устанавливаются исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

Конкретные размеры должностного оклада Директора (Руководителя) государственного бюджетного или автономного учреждения определяются исполнительным органом государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя в отношении подведомственного им государственного бюджетного или автономного учреждения. Размер должностного оклада руководителя государственного бюджетного или автономного учреждения может быть дифференцирован в зависимости от профиля государственного бюджетного или автономного учреждения и численности работников.

Должностной оклад устанавливается Директору (Руководителю) государственного бюджетного или автономного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в государственном бюджетном или автономном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя подлежит включению конкретный размер

устанавливаемого руководителю учреждения должностного оклада.

6.4. Должностные оклады заместителей Директора (Руководителя) по учебно-производственной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностные оклады устанавливаются заместителю Директора (Руководителя), главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителя Директора (Руководителя), главного бухгалтера учреждения подлежат включению конкретный размер устанавливаемого заместителю Директора (Руководителя), главному бухгалтеру учреждения должностного оклада.

6.5. Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в учреждении положением по оплате труда и трудовыми договорами работников на основании:

Распоряжений исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, в отношении руководителя учреждения;

Приказов Директора (Руководителя) учреждения, в отношении заместителя Директора (Руководителя) и главного бухгалтера учреждения.

6.6. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым Директору (Руководителю) и заместителю Директора (Руководителя) учреждения, относятся:

1) премия за выполнение государственного задания;

- начисляется один раз в полгода согласно распределению по соответствующим полугодиям календарного года показателей качества государственных услуг, установленных в государственном задании учреждения. Основанием для начисления премии за выполнение государственного задания является достижение показателей качества государственных услуг, установленных в государственном задании учреждения. При недостижении этих показателей размер премии за выполнение государственного задания пропорционально снижается.

Премия за выполнение государственного задания устанавливается в размере 250 процентов должностного оклада работника.

2) премия за исполнение обязанностей государственного бюджетного или автономного учреждения;

- начисляется ежемесячно. Размер премии может быть снижен:

За несвоевременное или ненадлежащее исполнение обязанностей возложенных на учреждение его Уставом;

За несвоевременное или иное ненадлежащее исполнение обязанностей,

возложенных на учреждение как юридическое лицо федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, областными законами или иными нормативными правовыми актами Архангельской области;

За неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работника.

Размер премии за исполнение обязанностей государственного бюджетного или автономного учреждения устанавливается в пределах от 20 до 70 процентов должностного оклада работника. Дополнительный размер премии за организацию и руководство приносящей доход деятельностью учреждения устанавливается в размере до 5 процентов суммы доходов от приносящей доход деятельности (за исключением целевых средств, а также средств, поступивших в качестве пожертвований), но не более двух размеров среднего должностного оклада работников основного персонала учреждения.

Предельный размер снижения премии за исполнение обязанностей государственного бюджетного или автономного учреждения составляет 50 процентов суммы премии.

3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

Начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда, начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

4) надбавка за непрерывный стаж работы;

5) премиальная выплата при награждении;

6) надбавка за почетное звание.

Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются Директору (Руководителю) и заместителю Директора (Руководителя) учреждения в соответствии с пунктами 4.2. и 4.4. настоящего Положения.

6.7. Выплаты стимулирующего характера определяются:

В отношении Директора (Руководителя) учреждения – исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя;

В отношении заместителя Директора (Руководителя) учреждения – Директором (Руководителем) учреждения.

6.8. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру учреждения, относятся:

1) премиальная выплата по итогам работы;

Устанавливается главному бухгалтеру учреждения с целью поощрения за общие результаты труда по итогам работы за месяц. Основанием для начисления премиальной выплаты по итогам работы является качественное и своевременное выполнение главным бухгалтером своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в том числе за обеспечение организации приносящей доход деятельности учреждения, начисляется пропорционально фактически отработанного времени.

Размер премиальной выплаты может быть снижен:

За неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине главного бухгалтера обязанностей, возложенных на учреждение в соответствии с законодательством РФ о налогах и сборах, законодательством о бухгалтерском учете, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, гражданским законодательством;

За невыполнение или ненадлежащее выполнение главным бухгалтером должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

За нарушение трудовой дисциплины.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется полностью:

При применении дисциплинарного взыскания в соответствующем периоде;

При применении административного наказания к главному бухгалтеру за административное правонарушение в соответствующем периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей главного бухгалтера;

При применении мер материальной ответственности в отношении главного бухгалтера в соответствующем периоде.

Размер премиальной выплаты по итогам работы составляет от 20 до 70 процентов должностного оклада главного бухгалтера. Дополнительный размер премии за обеспечение организации приносящей доход деятельности учреждения устанавливается в размере двух средних должностных окладов работников основного персонала учреждения.

Предельный размер снижения премиальной выплаты по итогам работы составляет 50 процентов суммы премиальной выплаты

2) премия за интенсивность и высокие результаты работы;

Основанием для начисления главному бухгалтеру учреждения премии за интенсивность и высокие результаты работы является повышенная в соответствующем месяце по сравнению с другими периодами работы интенсивность и напряженность работы (сдача отчетности, обеспечение ревизий и проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения, если по их итогам не выявлено нарушений и т.п.)

Размер премии за интенсивность и высокие результаты составляет от 10 до 50 процентов должностного оклада главного бухгалтера.

3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

Начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и

сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда, начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера учреждения Директором (Руководителем) учреждения.

- 4) надбавка за непрерывный стаж работы;**
- 5) премиальная выплата при награждении;**
- 6) надбавка за почетное звание.**

Надбавка за стаж непрерывной работы, премиальная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру учреждения в соответствии с пунктами 4.2. и 4.4. настоящего Положения.

6.9. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются Директору (Руководителю), заместителю Директора (Руководителя), главному бухгалтеру учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор Директора (Руководителя), заместителя Директора (Руководителя), главного бухгалтера учреждения подлежат включению:

Перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;

Условия начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат, конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

Распоряжений исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя – в отношении Директора (Руководителя) учреждения;

Приказов Директора (Руководителя) учреждения - в отношении заместителя Директора (Руководителя) и главного бухгалтера учреждения.

7. Выплаты социального характера устанавливаются Директору (Руководителю), заместителю Директора (Руководителя), главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

7.1. Выплаты социального характера начисляются на основании:

Распоряжений исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, - в отношении Директора (Руководителя) учреждения;

Приказов Директора (Руководителя) учреждения – в отношении

заместителя Директора (Руководителя) и главного бухгалтера учреждения.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается Директором (Руководителем) и предусматривает все должности работников данного учреждения, в том числе: руководителей структурных подразделений, педагогических работников (педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы), прочих специалистов, младшего обслуживающего персонала.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям техникума.

В тарификационный список, утверждаемый ежегодно Директором (Руководителем), включаются педагогические работники, которым установлены нормы учебной нагрузки.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг для реализации образовательных программ, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимаемых должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности по решению министерства образования и науки Архангельской области, являющегося главным распорядителем средств областного бюджета, а также средств государственных внебюджетных фондов.

8.2. Численный состав работников техникума должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных техникума.

8.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает в себя преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке: нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, устанавливаются:

За 36 часов в неделю: воспитателям учреждений начального

профессионального образования; педагогам-психологам; социальным педагогам и педагогам-организаторам; преподавателям-организаторам (ОБЖ и допризывной военной подготовки) учреждений НПО с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год; мастерам производственного обучения.

720 часов в год – преподавателям государственных учреждений НПО

Выполнение преподавательской работы педагогическими работниками, указанными в настоящем пункте, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Нормируемая часть рабочего времени работников, предусмотренных в настоящем пункте, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (далее – учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся.

Продолжительность рабочего времени устанавливается:

За 36 часов в неделю - женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях

За 40 часов в неделю – другим работникам, не перечисленным выше, в том числе Директору (Руководителям) учреждений образования, их заместителям и руководителям структурных подразделений

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

Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных занятий.

9. Заключительные положения.

9.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объёма ассигнований областного бюджета Архангельской области, бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

9.2. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности по решению министерства образования и науки Архангельской области, являющегося главным распорядителем средств

областного бюджета Архангельской области, - также средства государственных внебюджетных фондов, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, на оплату труда работников согласно заключенных контрактов, договоров, приказов Директора (Руководителя) на основании Распоряжения (положения) О источниках и расходовании внебюджетных средств от 10.06.2011 года, если иное не установлено законодательством.