

Согласовано
Председатель первичной профсоюзной
организации

_____ Е. В. Воронцова
«31» августа 2020 г.
протокол № 8 от 31.08.2020г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора
ГБПОУ РМЭ «АПТ»
от 31.08.2020г. № 101

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения республики Марий Эл
«Ардинский профессиональный техникум»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников ГБПОУ РМЭ «АПТ» (далее - Положение), регулирует правоотношения по оплате труда работников учреждения, подведомственного Министерству образования и науки Республики Марий Эл (далее – учреждения, техникума) с 1 сентября 2020 года.

2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

вопросы оплаты труда педагогических работников;

порядок и условия почасовой оплаты труда;

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

другие вопросы оплаты труда.

Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с Постановлениями Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012 № 283 с изменениями от 27.08.2013 №272, от 13.02.2014г. № 60, от 20.06.2014г. № 313, от 21.11.2014г. № 601, от 30.03.2015г. № 161; от 21.07.2017г. № 306, от 05.10.2017г. № 397, с изменениями на 01 декабря 2019г, а также трудовым законодательством и настоящим Положением.

3. Настоящее положение рассматривается общим собранием коллектива техникума, согласовывается с комитетом профсоюза техникума, утверждается директором техникума. Положение подлежит пересмотру, внесению изменений и дополнению в том же порядке.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5. Заработная плата выплачивается:

расчет за предыдущий месяц – 7 числа;

аванс за текущий месяц -22 числа.

5.1. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период

приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.2. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производится оплата в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.3. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой производится в размерах возмещения согласно ст. 168, 187 ТК РФ.

6. Работодатель обязуется обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

II. Порядок и условия оплаты труда работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)

7. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
профессиональных стандартов;
государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;
перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера;
настоящего Положения;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
мнения представительного органа работников.

9. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Марий Эл.

Фонд оплаты труда техникума формируется учреждением самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

10. Размер заработной платы работников учреждения состоит из:

ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

11. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных

настоящим Положением.

11.1. В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

12. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н, устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012г. № 283.

13. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

13.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.1.1. наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее профессиональное образование - 1,15;

кандидат наук - 1,2;

доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

13.1.2. наличия квалификационной категории:

первая квалификационная категория - 1,3; высшая квалификационная категория - 1,4.

13.2. по должностям работников, относящихся к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.2.1. уровня высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

высшее профессиональное образование - 1,15; кандидат наук - 1,2; доктор наук - 1,25.

14. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012г. №283.

15. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н. Устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012г. №283.

16. С учетом специфики работы в учреждении предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) установленным в соответствии с пунктами 12-17 настоящего Положения:

16.1. За работу в специальных (коррекционных) группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений – 1,2;

16.2 За работу в учреждении, расположенном в сельской местности, инженерно- педагогическим работникам, специалистам и руководителям структурных подразделений – 1,25.

17. Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 16 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

III. Компенсационные выплаты

18. К компенсационным выплатам относятся:

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

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).

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах.

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

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждений в соответствии со специальной оценкой условий труда предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов ставки (оклада) .

Руководители учреждений проводят специальную оценку условий труда в порядке, установленном законодательством о специальной оценке условий труда.

21. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

21.1 Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере -35 процентов часовой ставки (оклада).

21.2 В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

22. Руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения могут вводить ненормированный рабочий день с доплатой до 25 процентов оклада (должностного оклада) за отработанное время для водителей легковых автомобилей, при условии непредставления отпуска за ненормированный рабочий день.

Работникам учреждения, занимающим должности рабочих и водителей автотранспортных средств, могут устанавливаться доплаты в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

23. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение

обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

24. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников.

24.1. В техникуме установлены следующие доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей:

- за осуществление функций классного руководителя – до 20% оклада;
- за проверку письменных работ обучающихся, определенных образовательными программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, иных видов учебной деятельности в соответствии с утвержденным учебным планом:
 - по русскому языку и литературе - 10 % оклада за ставку заработной платы
 - по математике - 10 % оклада за ставку заработной платы
 - по информатике - 5% оклада за ставку заработной платы
 - по иностранному языку - 5 % оклада за ставку заработной платы
 - по физике, химии - 5 % оклада за ставку заработной платы
 - по черчению - 5 % оклада за ставку заработной платы
- за осуществление работ в качестве руководителей и организаторов пунктов проведения экзаменов, членов государственных экзаменационных комиссий, предметных комиссий, членов итоговой аттестационной комиссии.
- за проведение консультаций (дополнительных занятий) с обучающимися сверх часов утвержденного учебного плана;
- за заведование:
 - кабинетами до 10 % оклада за ставку заработной платы
 - мастерскими, лабораториями до 15 % оклада за ставку заработной платы
- за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями – до 15 % оклада, за ставку заработной платы.

24.2. Размер доплат за осуществление не аудиторной деятельности работников определяется учреждением самостоятельно, и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте учреждения, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

25. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и локальных актах техникума.

IV. Стимулирующие выплаты

26. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

27. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) локальными актами учреждения.

28. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

28.1. За наличие почетного звания:

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл», «Заслуженный работник общего образования РФ» - до 10% от должностного оклада.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждения, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

28.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 500 рублей.

Работникам учреждения, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

Надбавка за наличие почетного звания и других знаков отличия выплачивается пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более, чем за ставку заработной платы, оклада.

29. Надбавка за стаж работы устанавливается:

29.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении:

от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;

от 10 до 20 лет - до 20 процентов;

свыше 20 лет - до 30 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012г. №283. Надбавка за стаж работы выплачивается пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более, чем за ставку заработной платы, оклада.

29.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

30. Премии по итогам работы

Премирование работников учреждения производится не реже 1 раза в квартал в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета техникума в соответствии с критериями оценки труда работников техникума.

31. Стимулирующие выплаты выплачиваются при наличии средств фонда оплаты труда за фактически отработанное время.

V. Критерии оценки труда работников техникума

32. Премирование работников техникума производится на основании оценки соответствия фактически достигнутого качества и результативности выполненных работ в соответствии с Перечнем показателей качества результатов труда работников техникума.

Наименование категорий и должностей	Показатели качества результата труда	Баллы
Заместители директора по учебно-воспитательной работе,	высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса;	2
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;	2
	выполнение плана внутри техникумовского контроля, плана работы по своему направлению;	1,5
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении техникумом (методический совет, педагогический совет, органы студенческого самоуправления, кружковая работа и т.д.);	0,5
	участие в обеспечении выполнения КЦП;	1,0
	организация участия педагогов и обучающихся в	1,0

	республиканских, всероссийских соревнованиях, конкурсах и т.д. высокий уровень организации аттестации педагогических работников;	0,5
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;	0,5
	обеспечение подготовки техникума к началу нового учебного года;	0,5
	участие в публикациях теле- и радиопередач, в средствах массовой информации о достижениях техникума	0,5
Итого		10
Главный бухгалтер	своевременное и качественное предоставление отчетности;	2,0
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов;	1,0
	качественное ведение документации;	2,5
	эффективное и целевое использование финансовых средств;	2,0
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;	0,5
	обеспечение подготовки техникума к началу нового учебного года;	1,0
	своевременная выплата заработной платы, стипендии и других социальных выплат	1,0
Итого		10
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях техникума;	1
	содержание территории техникума в чистоте;	1
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;	2
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	1
	обеспечение безопасных условий обучения и труда;	1
	качественная подготовка техникума к началу нового учебного года;	2
	своевременное и качественное ведение документации;	1
организация развития внебюджетной деятельности	1	
Итого		10
Заведующий учебной частью	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;	2
	выполнение плана внутри техникумовского контроля, плана работы по своему направлению;	1
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении техникумом (методический совет, педагогический совет, органы студенческого самоуправления и т.д.);	2
	участие в обеспечении выполнения КЦП;	1
	организация участия педагогов и обучающихся в республиканских, всероссийских соревнованиях, конкурсах и т.д.	0,5
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников;	1
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;	0,5
	обеспечение подготовки техникума к началу нового учебного года;	0,5
	ведение кружковой работы;	0,5
	организация развития внебюджетной деятельности;	0,5
	участие в публикациях теле- и радиопередач, в средствах массовой информации о достижениях техникума	0,5

Итого		10	
Методист	выполнение плана внутри техникумовского контроля, плана работы по своему направлению;	1,5	
	участие и организация участия педагогов и обучающихся в республиканских, всероссийских соревнованиях, конкурсах и т.д.	1	
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников	1	
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;	1	
	участие в обеспечении выполнения КЦП;	1	
	организация и активное участие в разработке, рецензировании и подготовке к утверждению учебно-методической документации и пособий по учебным дисциплинам, дидактических материалов	1	
	организация экспериментальной (инновационной) деятельности техникума;	2	
	ведение кружковой работы;	0,5	
	организация развития внебюджетной деятельности;	0,5	
	участие в публикациях теле- и радиопередач, в средствах массовой информации о достижениях техникума	0,5	
Итого		10	
Педагог — психолог, социальный педагог	результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися;	1	
	своевременное и качественное ведение банка данных обучающихся, охваченных различными видами контроля;	1	
	участие в трудоустройстве, обеспечении жильем, пособиями, пенсиями, оформлению сберегательных вкладов, использовании ценных бумаг обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей;	2	
	участие в публикациях теле- и радиопередач, в средствах массовой информации о достижениях техникума;	1	
	ведение кружковой работы;	1	
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения дисциплин;	0,5	
	активная работа с общественными организациями, социальными партнерами и специалистами из других сфер (науки, искусства, спорта, правоохранительных органов, здравоохранения и пр.);	0,5	
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж техникума у обучающихся, родителей, общественности (комплектование, проф.ориентационная работа);	1	
	участие в подготовке техникума к началу нового учебного года (подготовка закрепленных кабинетов, мастерских, лабораторий, территории);	0,5	
	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, и т.д.);	0,5	
	работа с контингентом: сохранность, посещаемость, профилактическая работа, помощь в трудоустройстве выпускников	1	
	Итого		10
	Педагогические работники (мастера производственного обучения, преподаватели,	подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня или личное участие;	1
участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения дисциплин;		0,5	

руководитель физического воспитания, преподаватель ОБЖ)	проведение открытых уроков, занятий, мероприятий;	1
	участие в публикациях теле- и радиопередач, в средствах массовой информации о достижениях техникума	1
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж техникума у обучающихся, родителей, общественности (комплектование, проф.ориентационная работа);	1
	активная работа с общественными организациями, социальными партнерами и специалистами из других сфер (науки, искусства, спорта, правоохранительных органов, здравоохранения и пр.);	0,5
	участие в подготовке техникума к началу нового учебного года (подготовка закрепленных кабинетов, мастерских, лабораторий, территории);	0,5
	содержание каждой единицы закрепленной техники в исправном состоянии;	0,5
	работа с контингентом: сохранность, посещаемость, профилактическая работа, помощь в трудоустройстве выпускников	1
	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, и т.д.);	1
	результативная деятельность по созданию УМК дисциплин, модулей (качество рабочей программы, качество КТП, наличие планов занятий, наличие Ким и КОС и т.д.);	0,5
	использование персональных компьютеров в работе;	0,5
ведение кружковой работы;	0,5	
Итого		10
Воспитатель	создание благоприятной микросреды и морально-психологического климата для каждого обучающегося, проживающего в общежитии;	2
	обеспечение порядка и выполнение санитарно - гигиенических норм во время дежурства (организация санпоста и т.д.);	1
	благоустройство помещений, прилегающей территории;	1
	активная работа с общественными организациями, социальными партнерами и специалистами из других сфер (науки, искусства, спорта, правоохранительных органов, здравоохранения);	0,5
	оснащение общежития наглядными средствами и методическими материалами (правила проживания в общежитии, режим дня для обучающихся, график дежурства, памятки, информационные стенды, выпуск листовок о жизни общежития и т.д.);	1
	проведение мероприятий, направленных на формирование у обучающихся гражданско-правовых, гуманистических и нравственных, творческих, социально – психологических и профессионально – трудовых качеств;	1,5
	высокий уровень исполнительской дисциплины (наличие и выполнение плана работы, своевременное предоставление отчетности и т.д.);	1
	личное участие в конкурсах и различных мероприятиях республиканского значения;	1
	ведение кружковой работы;	0,5
	участие в публикациях теле- и радиопередач, в средствах массовой информации о достижениях техникума	0,5
Итого		10
Прочий административно-управленческий персонал	развитие, содержание и сохранность материально-технической базы техникума;	1
	качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации;	1

	организация развития внебюджетной деятельности;	2
	личное участие в республиканских мероприятиях;	1
	участие в текущем ремонте помещений техникума;	2
	обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования, своевременный качественный ремонт и техническое обслуживание, повышение экономичности ремонта оборудования;	1
	внедрение прогрессивных методов по ремонту и увеличению сроков службы оборудования ;	1
	контроль за качеством и правильностью расходования материальных запасов	1
Итого		10
Административно-хозяйственный персонал	развитие, содержание и сохранность материально-технической базы техникума;	1
	участие в текущем ремонте помещений техникума;	1
	качественная подготовка техникума к началу нового учебного года;	2
	качественная подготовка техникума к отопительному сезону;	2
	организация развития внебюджетной деятельности;	2
	личное участие в республиканских мероприятиях;	1
	соблюдение правил и норм охраны труда и техники безопасности	1
Итого		10

33. Количество баллов может быть увеличено по решению профкома техникума за иные виды деятельности, носящие разовый характер и не предусмотренные должностными обязанностями работника.

34. Работники техникума, некачественно и несвоевременно выполнившие свои служебные обязанности (задания), а также нарушающие трудовую дисциплину, факты которых оформлены в установленном порядке, не представляются к премированию за тот месяц, в котором имелись нарушения.

VI. Вопросы оплаты труда педагогических работников

35. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в учреждении руководителем учреждения, определяется Министерством образования и науки Республики Марий Эл (далее - Министерство), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения Министерства.

Верхнего предела объема педагогической (преподавательской) работы не установлено.

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

Для преподавателей средняя месячная заработная плата определяется путем умножения

часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

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

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

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

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

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

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

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

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно.

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

VII. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

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

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

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

Размеры ставок почасовой оплаты труда преподавателей учреждения устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

37. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения минимальной базовой ставки (оклада) по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов):

профессор, доктор наук - 0,06;

доцент, кандидат наук - 0,04;

лица, не имеющие ученой степени, - 0,03.

VIII. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

38. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

39. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается Министерством образования и науки Республики Марий Эл в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в соответствии с Постановлением Правительства Республики Марий Эл от 31.07.2012г. №283.

40. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя, с учетом квалификационного уровня, сложности, объема деятельности.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в локальном акте и трудовых договорах.

41. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

42. Министерство может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, установленными Министерством, и выплачивать материальную помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

43. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников техникума, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), устанавливается Министерством в кратности от 1 до 8.

IX. Порядок оплаты труда работников техникума из внебюджетных средств

44. Оплата труда работников, принимающих участие в работе всех видов внебюджетной деятельности, производится в соответствии с локальными актами техникума, устанавливающими перечень, объем видов внебюджетной деятельности и список сотрудников, выполняющих данные виды работ. Уровень оплаты труда определяется трудовым договором и находится в прямой зависимости от объема и качества выполненных работ.

45. Ставки заработной платы (должностные оклады) устанавливаются в соответствии с действующим в системе образования законодательством по оплате труда работников бюджетной сферы.

46. Размеры доплат работникам, занятым организацией внебюджетной деятельности, регулируются ежегодным приказом директора техникума, издаваемым на основании решения Профкома техникума.

X. Другие вопросы оплаты труда

47. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается Министерством образования и науки Республики Марий Эл.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного Министерством образования и науки Республики Марий Эл.

При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

48. При наличии экономии по фонду оплаты труда работникам могут быть выплачены единовременные денежные вознаграждения (материальная помощь):

- ✓ на смерть родителей, детей, супруга в размере до 1 должностного оклада;
- ✓ на юбилейную дату в размере до 1 должностного оклада. Юбилейной считается дата, кратная 5, начиная с 50 лет.
- ✓ в случае смерти сотрудника помощь выплачивается его семье в размере, определяемом в каждом конкретном случае,
- ✓ по семейным обстоятельствам и материальным обстоятельствам по усмотрению профсоюзного комитета техникума,
- ✓ при увольнении в связи с уходом на пенсию в размере должностного оклада.