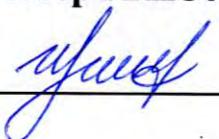


**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**государственное бюджетное профессиональное образовательное  
учреждение Ростовской области  
«Морозовский агропромышленный техникум»**



Утверждено:  
приказом № \_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2016 г.  
Директор ГБПОУ РО «МАПТ»

 Лемешко И.В.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ  
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«МОРОЗОВСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

Принято Советом Учреждения  
протокол № \_\_\_ от \_\_\_\_\_ 2016 г.

п.Озерный  
2016 г.

## Общие положения

Настоящее положение об оплате труда ГБПОУ РО «МАПТ» разработано в соответствии с постановлением Администрации Ростовской области от 16.10.2008 №506 «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», Областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, Постановлением Правительства Ростовской области от 24.04.2014 № 289, Трудового кодекса Российской Федерации, Областного закона Ростовской области от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», Постановления Администрации Ростовской области № 506 «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», Положения об оплате труда руководителей, заместителей руководителей главных бухгалтеров государственных учреждений, подведомственных Министерству образования Ростовской области, утвержденного приказом Министерства общего и начального профессионального образования Ростовской области от 30 апреля 2009 г. № 1164. Федерального закона о минимальном размере оплаты труда»

Положение устанавливает систему оплаты труда работников ГБПОУ РО «МАПТ» и определяет, что:

1. Размеры заработной платы рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливается по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих.
2. Применить критерии отнесения профессий рабочих и должностей, служащих к профессиональным квалификационным группам, согласно приложению №1.
3. Утверждает:
  - 3.1. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их установления в ГБПОУ РО «МАПТ», согласно приложению N 2.
  - 3.2. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их установления в ГБПОУ РО «МАПТ», согласно приложению N 3.
  - 3.3. Размеры должностных окладов руководителя, специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общетраслевых профессий рабочих согласно приложению N 4.
  - 3.4. Повышающие коэффициенты, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в Учреждении, согласно приложению N 5.
  - 3.5. Выплаты стимулирующего характера, согласно приложению № 6.
  - 3.6. Порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителя, согласно приложению № 7.
  - 3.7. Особенности условий оплаты труда в ГБПОУ РО «МАПТ», согласно приложению № 8.
  - 3.8. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в образовательных учреждениях, согласно приложению № 9.
  - 3.9. Другие вопросы оплаты труда, согласно приложению № 10.

**КРИТЕРИИ  
ОТНЕСЕНИЯ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ  
К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ**

1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня - профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителя, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами, и сведениями.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК  
ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИИ**

1. Установить следующие виды выплат компенсационного характера в ГБПОУ РО «МАПТ»:

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

1.2. 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).

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

Приложение № 3

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И ПОРЯДОК  
ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ В ГБПОУ РО «МАПТ»**

1. Установить следующие виды выплат стимулирующего характера:

1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. За качество выполняемых работ.

1.3. За выслугу лет.

1.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями с сотрудниками Учреждения, приказами Директора Учреждения.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

**РАЗМЕРЫ  
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ,  
СПЕЦИАЛИСТОВ,  
СЛУЖАЩИХ И РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ  
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

I. Профессиональные квалификационные группы и размеры  
должностных окладов общеотраслевых должностей  
руководителей, специалистов и служащих

1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":

N п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей оклада (рублей)	Размер должностного
1.	1-й квалификационный уровень	агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; архи- вариус; дежурный (по выдаче спра- вок, залу, этажу гостиницы, комна- те отдыха, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; делопро- изводитель; инкассатор; калькуля- тор; кассир; комендант; копиров- щик; машинистка; оператор по дис- петчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь- машинистка; секретарь-стенографи- стка; статистик; счетовод; табель- щик; учетчик; экспедитор; экспеди- тор по перевозке грузов (в ред. постановления Правительства РО от 15.08.2012 N 753)	4538
2.	2-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалифика- ционного уровня, по которым может устанавливаться производное долж- ностное наименование "старший"	4757

1.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

N п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей оклада (рублей)	Размер должностного
1.	1-й квалификационный	администратор; диспетчер; инспек-	4994

ГБПОУ РО «Морозовский агропромышленный техникум»

	уровень	тор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; лаборант; оператор диспетчерской службы; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по метрологии; техник-программист; техник-технолог; художник		
		(в ред. постановления Правительства РО от 15.08.2012 N 753)		
2.	2-й квалификационный уровень	заведующий машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий прачечной; заведующий складом; заведующий фотолабораторией; заведующий хозяйством. Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5246	
		(в ред. постановления Правительства РО от 15.08.2012 N 753)		
3.	3-й квалификационный уровень	заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5509	
		(в ред. постановления Правительства РО от 15.08.2012 N 753)		
4.	4-й квалификационный уровень	мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик. Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5771	
		(в ред. постановления Правительства РО от 15.08.2012 N 753)		
5.	5-й квалификационный уровень	начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник цеха (участка) I-III группы по оплате труда руководителей; IV-V группы по оплате труда руко-	7353	
			7006	

ГБПОУ РО «Морозовский агропромышленный техникум»

водителей  
(в ред. постановления Правительства РО от 15.08.2012 N 753)

1.3. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":

N п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей (рублей)	Размер должностного оклада
1.	1-й квалификационный уровень	агроном; аналитик; архитектор; археолог; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по автоматизации и механизации производственных процессов; инженер по защите информации; инженер по метрологии; инженер по охране окружающей среды (эколог); инженер по охране труда; инженер по патентной и изобретательской работе; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; методист (кроме учреждений образования); психолог; социолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; физиолог; эколог (инженер по охране окружающей среды); экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; экономист по сбыту; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрисконсульт	5771
(в ред. постановления Правительства РО от 15.08.2012 N 753)			
2.	2-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6055
3.	3-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6356

ГБПОУ РО «Морозовский агропромышленный техникум»

		ная категория		
4.	4-й квалификационный уровень	должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6672	
5.	5-й квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7006	

1.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня":

N п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Размер оклада (рублей)	Размер должностного оклада
1.	1-й квалификационный уровень	начальник исследовательской лаборатории; начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством; начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов; начальник отдела информации; начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела капитального строительства; начальник отдела комплектации оборудования; начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела организации и оплаты труда; начальник отдела охраны труда; начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации; начальник отдела по связям с общественностью; начальник планово-экономического отдела; начальник производственной лаборатории (производственного отдела); начальник технического отдела; начальник юридического отдела; начальник отдела (специализированного в прочих отраслях) I-III группы по оплате труда водителей; IV-V группы по оплате труда водителей	7725	7353
		(в ред. постановления Правительства РО от 15.08.2012 N 753)		
2.	2-й квалификационный уровень	главный <*> (диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите	8111	

		информации, технолог, энергетик)	
3.	3-й квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8515

<\*> За исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

## II. Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих

### 2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня":

N п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: аккумуляторщик; боцман береговой; брошюровщик; буфетчик; вулканизаторщик; гардеробщик; гладильщик; горничная; грузчик; дворник; дезинфектор; дозиметрист; изготовитель полуфабрикатов из мяса и птицы; истопник; каменщик; кастелянша; киномеханик; кладовщик; конюх; костюмер; кровельщик по стальным кровлям; курьер; кухонный рабочий; лифтер; маляр; матрос береговой; матрос-спасатель; машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; машинист по стирке и ремонту спецодежды; машинист ритуального оборудования; машинист холодильных установок; медник; мойщик посуды; монтажник (всех наименований); облицовщик-плиточник; обувщик по ремонту обуви; оператор (всех наименований); официант; парикмахер; переплетчик; плотник; повар; подсобный рабочий; полотер;	

ГБПОУ РО «Морозовский агропромышленный техникум»

	<p>помощник воспитателя; пошивщик шорно-седельных изделий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по уходу за животными; садовник; сестра-хозяйка; слесарь (всех наименований); стеклопротирщик; столяр; сторож (вахтер); телеграфист; телефонист; токарь; тракторист; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея; штамповщик; штукатур; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований)</p> <p>1-го квалификационного разряда 3730 2-го квалификационного разряда 3947 3-го квалификационного разряда 4178</p> <p>(в ред. постановления Правительства РО от 15.08.2012 N 753)</p>	
--	---	--

2.	<p>2-й квалификационный уровень</p> <p>профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)</p>	<p>отнесенные к 1 квалификационному уровню, ливается на один квалификационный разряд выше</p>	<p>ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше</p>
----	---	---	--

2.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":

N п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование профессии рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	<p>наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <p>аккумуляторщик; аппаратчик химводоочистки; брошюровщик; буфетчик; водитель автомобиля; вулканизаторщик; газосварщик; дозиметрист; закройщик; кабельщик-спайщик; каменщик; костюмер; кровельщик по стальным кровлям; маляр; машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; машинист холодильных установок; медник; монтажник (всех наименований); монтировщик сцены; моторист (машинист); облицовщик-плиточник; оператор (всех наименований); осветитель; переплетчик; плотник; повар; пожарный;</p>	

ГБПОУ РО «Морозовский агропромышленный техникум»

		пошивщик шорно-седельных изделий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь (всех наименований); столяр; телеграфист; телефонист; токарь; тракторист; фотограф; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований)			
		4-го квалификационного разряда	4538		
		5-го квалификационного разряда	4693		
		(в ред. постановления Правительства РО от 15.08.2012 N 753)			
2.	2-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-го и 7-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; вулканизаторщик; газосварщик; закройщик; каменщик; костюмер; маляр; матрос; машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; машинист холодильных установок; медник; монтажник (всех наименований); монтировщик сцены; моторист самостоятельного управления судовым двигателем; оператор котельной; осветитель; повар; плотник; рабочий зеленого хозяйства; радиотехник; слесарь (всех наименований); столяр; токарь; тракторист; фотограф; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик (всех наименований); электромонтер (всех наименований)			
		6-го квалификационного разряда	4962		
		7-го квалификационного разряда	5246		
		(в ред. постановления Правительства РО от 15.08.2012 N 753)			
3.	3-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля; слесарь-ремонтник; станочник широкого профиля		5554	
4.	4-й квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы; водитель автомобиля <*>; газосвар-		ставка заработной платы устанавливается рабочим, имеющим не ниже 6-го	

щик; закройщик, занятый в учебно-производственных мастерских (ателье) образовательных учреждений, принимающих непосредственное участие в учебном процессе; машинист холодильных установок; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; повар (выполняющий обязанности заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате учреждения такой должности); рабочий-станочник (токарь, фрезеровщик, шлифовщик и др.); реставратор архивных и библиотечных материалов; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; столяр; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электрогазосварщик; электросварщик ручной сварки; электромонтажник по силовым сетям и оборудованию	квалификационно-го разряда, с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ
---	---

(в ред. постановления Правительства РО от 15.08.2012 N 753)

<\*> К водителям автомобилей, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, относятся водители автобуса, специальных легковых (грузовых) автомобилей, имеющие 1-й класс, - автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами; занятые перевозкой: обслуживаемых (граждан пожилого возраста и инвалидов), обучающихся (детей, воспитанников), профессиональных художественных коллективов; художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения; водители пожарных автомобилей.

Приложение № 5

### **ПОВЫШАЮЩИЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ, ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, УСТАНОВЛИВАЕМЫЕ В УЧРЕЖДЕНИИ**

1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается работникам ГБПОУ РО «МАПТ» с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

1.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставка заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной

подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Руководителю ГБПОУ РО «МАПТ» персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развитие рынка платных услуг населению, с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.

1.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается:

работникам - директором учреждения;

директору учреждения – Министерством общего и профессионального образования.

заместителю руководителя и главному бухгалтеру - директором учреждения по согласованию Министерством общего и профессионального образования

1.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

1.4. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

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

1.6. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы (расположение в сельской местности)- директору, специалистам, социальным работникам-0,25:

2.1. Размер выплат по повышающему коэффициенту по учреждению за специфику его работы определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

2.3. Применение повышающего коэффициента по учреждению за специфику его работы к должностному окладу не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

2.4. Средства на осуществление выплаты повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при

расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. 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 без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного 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 (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Средства на осуществление выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

9. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 30 процентов должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 20 процентов должностного оклада;

почетного звания "народный" - до 30 процентов должностного оклада, "заслуженный" - до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

9.1. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

9.2. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

9.3. Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

9.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается трактористам и водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, в размере 25 процентов, 2-й класс - в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя (тракториста).

Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

9.5. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера. Учреждения вправе увеличивать премиальный фонд в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг.

10. Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Министерством общего и профессионального образования

Премирование работников осуществляется на основании служебной записки руководителя служебного подразделения и по решению директора ГБПОУ РО «МАПТ» и на основании его Приказа.

Премирование работников Учреждения, производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год при наличии оснований. Ограничений по количеству премиальных выплат в течение учебного года не устанавливается.

10.1. При определении показателей и условий премирования учитывается:

перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

участие в федеральных и региональных программах;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности;  
проявление личной инициативы, внесение предложений о способах решения существующих проблем;

успешная методическая работа;

большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка.

10.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

10.3. Премирование директора ГБПО РО «МАПТ» производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых Министерством общего и профессионального образования.

10.4. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги и другим работникам в соответствии с Положением о приносящей доход деятельности.

10.5. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

10.6. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимает директор на основании письменного заявления работника, директору учреждения – Министерством общего и профессионального образования.

11. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в ГБПОУ РО «МАПТ», работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

11.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для директора и специалистов выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих - с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

11.3 Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях. При этом директор принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

11.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

11.5. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ к должностному окладу (процентов)	Размер доплаты
1.	преподаватели - за классное руководство (руководство группой):  начального и среднего профессионального образования мастера производственного обучения учреждений началь- ного и среднего профессионального образования за руководство группой	до 30 до 30
2.	преподаватели - за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иностранному языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, програм- мированию, ОБЖ, музыкальной литературе, аранжировке (урокам музыки)	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами (лабораториями): в школах и школах-интернатах всех типов и видов; в казачьих кадетских корпусах; в образовательных учреж- дениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попе- чения родителей в учреждениях начального и среднего профессионального образования	до 15 до 20
5.	Педагогические работники - за заведование учебно- опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйства- ми, учебными мастерскими, картодромами)	до 25
6.	Работники образовательного учреждения - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-меди- ко-педагогических консилиумах, комиссиях, методиче- ских объединениях: руководитель комиссии секретарь Работники образовательного учреждения за: работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях работу в экспертных группах по осуществлению всесто- роннего анализа результатов профессиональной деятель-	до 20 до 15 10 15

	ности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения		
7.	преподаватели - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских: за ведение учебными мастерскими	до 25	
8.	Преподаватели - за ведение (руководство) производственной практикой	до 35	
	работники образовательного учреждения, в том числе библиотекари: за работу с библиотечным фондом учебников, в зависимости от количества экземпляров учебников за работу с архивом учреждения	до 25 до 25	
9.	Работник, ответственный за организацию питания в учреждении	до 15	

11.5. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются от должностного оклада работника по соответствующей должности (для педагогических работников - независимо от объема учебной нагрузки, преподавателям за проверку письменных работ, которая устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку).

11.6. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящей таблицей, в учебной группе с наполняемостью не менее наполняемости - 25 человек

Для учебных групп, наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся, за руководство учебной группой устанавливается одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения).

Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы по учреждения - 15 процентов;

Приложение № 6

## ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам ГБПОУ РО «МАПТ» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставка заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставка заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставка заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера, рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

Работникам устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Повышающие коэффициенты к должностным окладам работников учреждения за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливаются по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

повышающий коэффициент за квалификацию;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности;

повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

3.4. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

3.4.1. Работникам при наличии квалификационных категорий:

второй - 0,07;

первой - 0,15;

высшей - 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих

работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

3.4.2. Мастерам производственного обучения по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения:

при обучении профессиям для отраслей: машиностроение, металлообработка, строительство - от 0,5 до 0,7;

при обучении профессиям для отраслей: легкая промышленность, бытовое обслуживание, торговля и т.п. - от 0,4 до 0,6.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационного разряда по рабочей профессии устанавливается мастерам производственного обучения, имеющим квалификационный разряд не ниже разряда, присваиваемого учащимся по окончании обучения, при наличии документа, подтверждающего присвоение разряда, к должностному окладу по основной работе или по работе, выполняемой по совместительству (внешним совместителям). Порядок установления и конкретные размеры повышающего коэффициента определяются директором учреждения по согласованию с Советом ГБПОУ РО «МАПТ» в зависимости от уровня квалификации и качества работы мастеров производственного обучения.

3.5. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается преподавателям и мастерам производственного обучения учреждения.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются учреждением самостоятельно, с учетом мнения Совета учреждения, в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы педагогических работников.

Критерии оценки результативности и качества работы педагогических работников:

наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся (уровня и качества освоения учащимися учебных программ);

использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе;

обобщение и распространение собственного педагогического опыта на муниципальном и (или) на региональном уровнях;

участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах;

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, рассчитывается и доводится учреждением Министерству общего и профессионального образования.

3.6. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

3.7. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо

важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4 и 5 квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся.

3.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет - 0,10;

от 5 до 10 лет - 0,15;

от 10 до 15 лет - 0,20;

свыше 15 лет - 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.9. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.10. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения государственного задания, установленного Министерством общего и профессионального образования.

Размер премирования за занятие призовых мест в участии на областных и всероссийских конкурсах в размере одного должностного оклада.

3.191 Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ)

Приложение № 7

## ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

4.1. На основании Постановления № 289 от 24.04.2014 г. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численности работников, количества обучающихся (воспитанников), сменности работы учреждения, превышения плановой (проектной) наполняемости и других показателей, значительно осложняющих работу по руководству учреждением.

4.2. Отнесение учреждений образования к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства

учреждением по следующим показателям:

N п/п	Наименование показателей	Условия баллов	Количество
Образовательные учреждения			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях (воспитанника)	за каждого обучающегося	0,3
2.	Количество обучающихся в общеобразовательных, музыкальных, художественных школах и школах искусств, учреждениях среднего профессионального образования культуры и искусства	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за 1 группу	10
4.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубов (центрах, станциях, базах) юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности; музыкальных, художественных школах	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
6.	Количество работников в образовательном учреждении дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	за каждого работника, 0,5 1	1

ГБПОУ РО «Морозовский агропромышленный техникум»

7.	Наличие групп продленного дня		до 20	
8.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 10	
9.	Наличие филиалов, представительств, У КП, интерната при образовательном учреждении, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение:		
	до 100 человек	до 20		
	от 100 до 200 человек	до 30		
	свыше 200 человек	до 50		
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	за каждого дополнительно	0,5	
11.	Наличие в образовательных учреждениях дополнительного образования спортивной направленности:			
	спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5	
	учебно-тренировочных групп обучающегося дополнительно	за каждого	0,5	
	групп спортивного совершенствования обучающегося дополнительно	за каждого	2,5	
	групп высшего спортивного мастерства обучающегося дополнительно	за каждого	4,5	
12.	Наличие оборудованных и используемых	за каждый	до 10	

ГБПОУ РО «Морозовский агропромышленный техникум»

	в образовательном процессе компьютерных классов	класс		
13.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15	
14.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		до 15	
15.	Наличие следующих средств: автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20	
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	до 20	
16.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	на балансе образовательных учреждений в других случаях	находящихся до 15	до 30
17.	Наличие учебно-опытных участков (площадь не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50	
18.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20	
19.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5	
20.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, "комната сказок", зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15	
21.	Наличие в образовательных учреждениях	за каждого	1	

	(классов, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида	обучающегося (воспитанника)		
22.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	мастерскую от степени оборудованности	за каждую	до 10

4.3. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год Министерством общего и профессионального образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

4.4. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 4.2 настоящего раздела, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено областным органом исполнительной власти, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

4.5. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", Министерством общего и профессионального образования РО.

4.6. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:- по списочному составу на начало учебного года по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев - по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;

4.7. Министерство общего и профессионального образования устанавливает объемные показатели по учреждениям, не являющимся образовательными учреждениями, для отнесения их к одной из 4 групп по оплате труда руководителей;

может относить учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на 1 группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим объемным показателям;

может устанавливать группу по оплате труда руководителей (без изменения учреждению группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям), в порядке исключения, руководителям учреждений образования, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования или в рамках отрасли по ведомственной принадлежности, предусмотренную для руководителей учреждений образования, имеющих высшую квалификационную категорию в следующей группе по оплате труда.

4.8. Отнесение к группе оплаты труда для руководящих работников учреждения (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

N /п	Тип (вид) учреждения	Группа, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	

					IV
	Учреждения начального и среднего профессионального образования;	св ыше 400	до 400	до 300	-

## Приложение № 8

### ОСОБЕННОСТИ УСЛОВИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГБПОУ РО «МАПТ»

5.3. Порядок определения размера заработной платы по должностному окладу педагогическим работникам ГБПОУ РО «МАПТ»:

5.3.1. Преподавателям до начала учебного года 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 должностного оклада 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 (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

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

5.3.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленного должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, при наличии квалификационной категории.

5.3.4. 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 установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 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.

5.3.5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели (в учреждениях начального и среднего профессионального образования - преподаватели спец. дисциплин) освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц

отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Порядок уменьшения учебной нагрузки, предусмотренный для преподавателей профтехцикла, на преподавателей общеобразовательных дисциплин не распространяется.

В случае если преподаватели общеобразовательных дисциплин учреждений начального и среднего профессионального образования в период временной нетрудоспособности были направлены на повышение квалификации или не вели занятий по другим уважительным причинам, для преподавателей обязательным является выполнение годовой суммы часов по учебному плану за вычетом часов, фактически приходящихся на дни и недели отсутствия на работе. При этом установленная преподавателю в начале учебного года месячная заработная плата изменению не подлежит.

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

Если в 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.

5.3.6. 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 т.д.), 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.

5.3.7. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, производиться не должны.

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

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей части должностного оклада за час работы.

5.3.9. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также

времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

При неполном объеме учебной нагрузки и в случае когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения. Размер заработной платы в этих случаях определяется путем деления месячного должностного оклада мастера производственного обучения на среднемесячную норму рабочих часов и умножения полученной часовой ставки на фактически отработанные часы за 1 месяц.

Мастерам производственного обучения, выполняющим в том же образовательном учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности мастера производственного обучения (полностью или частично), в том числе в связи с временным отсутствием работника, производится доплата в порядке, установленном статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

5.3.10. В тех случаях, когда преподаватели учреждения привлекаются к руководству производственной практикой учащихся, оплата их труда за этот период производится из расчета среднего должностного оклада мастера производственного обучения данного училища, сверх заработной платы за часы теоретических занятий.

5.4. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

5.4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников ГБПОУ РО «МАПТ»:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации в соответствии с подпунктом 5.1.1 пункта 5.1 настоящего раздела;

при оплате преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы, с учетом повышающего коэффициента за квалификацию, при наличии квалификационной категории, на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за должностной оклад педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной

рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей учреждения - путем деления должностного оклада на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

5.4.2. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

N /п	Контингент	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях начального и среднего профессионального образования	0,06	0,05	0,03
.	Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,09	0,08	0,05

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

для профессоров, докторов наук - 0,08;

для доцентов, кандидатов наук - 0,07;

для лиц, не имеющих ученой степени, - 0,04.

В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются для:

профессоров, докторов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности "профессор";

доцентов, кандидатов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности "доцент";

лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям "ассистент, преподаватель".

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание "заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Приложение № 9

## НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ

## И ПОРЯДОК ЕЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

6.1. Продолжительность рабочего времени работников ГБПОУ РО «МАПТ» установлена локальным актом, на основании Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

6.3. При установлении преподавателям, для которых учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки, который может выполняться руководителем, Министерством общего и профессионального образования РО, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, - директором, с учетом мнения Совета учреждения.

Преподавательская работа директора по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с согласия Министерства общего и профессионального образования РО.

6.4. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом Советом учреждения, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям (преподавателям).

Приложение № 10

## ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

8.1. Директору учреждения, заместителям руководителей и главному бухгалтеру устанавливается предельная кратность дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к

величине среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Директору учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

№ /п	Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
.	По 50,0	до 3,0
.	Свыше 50,0 по 100,0	до 4,0
.	Свыше 100,0 по 150,0	до 5,0
.	Свыше 150,0	до 6,0

Конкретный размер предельной кратности дохода директора к величине среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им учреждения Министерством общего и профессионального образования РО. Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения предельной кратности дохода директора к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшаются на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для заместителей руководителя и главного бухгалтера предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

В исключительных случаях по решению Министерства общего и профессионального образования РО, директору, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельная кратность дохода в индивидуальном порядке.

9.1. Перечень работников учреждения которым устанавливается доплата, за организацию и развитие приносящей доход деятельности за счет средств, полученных от этой деятельности, но не более 20% от суммы дохода:

- за оказание платных образовательных услуг:  
(заочная форма обучения)

№ п/п	Должность	Размер оплаты
1	Директор	4%
2	Гл. бухгалтер	3,5%

3	Зам.главного бухгалтера	3,0%
4	Секретарь учебной части	1,5%
5	Ведущий бухгалтер (касса)	1,5%
6	Ведущий бухгалтер (з/плата)	1%
7	Зам. Директора по АХЧ	1%
8	Ведущий специалист по кадрам	1%
9	Секретарь	1%
10	Уборщик служебных помещений	0,75%

(ЦЗН)

№ п/п	Должность	Размер оплаты
1	Директор	4%
2	Гл. бухгалтер	3,5%
3	Зам.главного бухгалтера	3,0%
4	Секретарь учебной части	2%
5	Ведущий бухгалтер (касса)	0,9%
6	Ведущий бухгалтер (з/плата)	0,9%
7	Зам. Директора по АХЧ	0,9%
8	Ведущий специалист по кадрам	0,9%
9	Экономист	0,9%
0	1 Зам. Директора УПР	2%
1	1 Зам директора по УР	0,9%
2	1 Бухгалтер 1 категории	0,9%

(повышение квалификации)

№ п/п	Должность	Размер оплаты
1	Директор	4%
2	Гл. бухгалтер	3,5%
3	Зам.главного бухгалтера	3,0%
4	Ведущий бухгалтер (касса)	1%
5	Ведущий бухгалтер (з/плата)	1%
6	Ведущий специалист по кадрам	1%
7	Секретарь	1%
8	Методист	0,8%

9.2 Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в следующих случаях:

- наступление вредных последствий противоправных действий в отношении работника, несчастных случаев или стихийных бедствий;
- получение работником травмы на производстве;
- в целях социальной поддержки нуждающегося работника.

9.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя директора ГБПОУ РО «МАПТ» с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи.

9.4. Решение о выплате материальной помощи принимается директором Учреждения по согласованию с председателем Профсоюзного комитета.

9.5. Размер материальной помощи работникам устанавливается индивидуально в отношении каждого работника.

5.6. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора ГБПОУ РО «МАПТ».

