

СОГЛАСОВАНО
Письмо Минобрнауки Амурской области
от 07.03.2019 № 10-1657

«Утверждено»
приказом директора ГПОАУ
АКСЖКХ
от 17.01.2019 № 24-од

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета
протокол №_3_
от 17.01.2019

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного профессионального
образовательного автономного учреждения Амурской области
« Амурский колледж строительства и жилищно-коммунального хозяйства»
(ГПОАУ АКСЖКХ)

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного профессионального образовательного автономного учреждения Амурской области « Амурский колледж строительства и жилищно-коммунального хозяйства» (ГПОАУ АКСЖКХ) разработано в соответствии постановлением Правительства Амурской области от 28.04.2010 № 209 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции постановления Правительства Амурской области от 11.05.2017 № 233), Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Амурской области утверждённого приказом Минобрнауки от 09.01.2019 № 4.

Положение включает в себя:

1.1.1. размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения занятых в сфере образования, по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (приложение № 1);

1.1.2. наименование, условия и размеры осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209 (с изменениями);

1.1.3. наименование, условия и размеры осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209 (с изменениями);

1.1.4. условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления им выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.1.5. Положение о порядке оказания материальной помощи и выплат единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда (приложение № 2);

1.1.5. иные выплаты.

1.2. 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, установленного федеральным законом.

1.3. Системы оплаты труда работников, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в коллективном договоре Учреждения, настоящим положением, соглашениями, локальными нормативно-правовыми актами Учреждения, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Амурской области, содержащим нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников и являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.7. Директор вправе заключить с работником трудовой договор («эффективный контракт»), или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективному контракту»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

1.8. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Размеры и сроки индексации заработной платы работников учреждений определяются в пределах средств, предусмотренных законом области об областном бюджете на очередной финансовый год.

1.10. Предельная доля для оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда допускается не более 40 процентов.

1.11. Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников утверждается приказом министерства образования и науки Амурской области.

1.12. Утверждённая предельная доля административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения обеспечивается руководителем учреждения при формировании штатного расписания на соответствующий финансовый год.

1.13. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя по согласованию с министерством образования и науки области и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) учреждения на начало финансового года.

1.14. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям учреждения в соответствии с уставом.

1.15. В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по учреждению могут вноситься изменения, которые также согласовываются с министерством образования и науки области.

1.18. Штатное расписание направляется на согласование в министерство образования и науки Амурской области за 30 дней до начала срока действия.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников учреждения, установленные на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2.2. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.

2.3. Порядок установления окладов (должностных окладов) осуществляется путем перераспределения средств, в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников (55-60 процентов) за счет оптимизации выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4 Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные в разделах III и IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, установленным приложением № 1 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, в учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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);

дополнительная оплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области).

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и области, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда работников учреждений, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда в размерах не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Результаты проведенной ранее аттестации рабочих мест по условиям труда действительны до окончания их срока действия, но не позднее 31 декабря 2018 года.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами

специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. При этом ранее представлявшиеся работникам компенсационные выплаты за вредные (опасные) условия труда могут быть направлены на сохранение уровня оплаты труда данных работников с учетом выполнения показателей эффективности.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

3.3. 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) устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

3.3.1. размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3.3.2. оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее, полуторного размера, за последующие часы - двойного размера без учёта компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. в случае выполнения сверхурочных работ работниками, которым установлен суммированный учёт рабочего времени, почасовой учёт этих работ ведётся суммарно по отношению к установленному учётному периоду, т.е. сверхурочными считаются только часы, переработанные работниками, по инициативе работодателя, сверх установленного для этого периода нормы рабочего времени. Их оплата производится в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учётного периода, в двойном - за остальные часы сверхурочной работы. При суммированном учёте рабочего времени оплата всех видов работ (дежурств) предусмотренных графиком (за исключением по графику в праздничный день), осуществляется в одинарном размере.

3.3.4. доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 06.00 часов местного времени.

размер доплаты составляет 20 процентов часовой тарифной ставки работника (оклада (должностного оклада), за каждый час работы в ночное время;

3.3.5. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (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 оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

3.3.6. доплата за дополнительные трудовые затраты, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с обеспечением их выполнения (проверка письменных работ; классное руководство, руководство кафедрами, кабинетом, лабораториями, тренажёрными и спортивными залами, стрелковым тиром, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и иные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников),

- за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, могут устанавливаться доплаты к окладам, ставкам (например, за ненормированный рабочий день).

3.4. дополнительная оплата до минимального размера оплаты труда (МРОТ), осуществляется на основании ст. 133 ТК РФ, минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Помимо МРОТ, определяемого на федеральном уровне, субъекты РФ могут устанавливать свой минимальный размер заработной платы в соответствии с правилами ст. 133.1 ТК РФ, но при этом региональный МРОТ не может быть ниже федерального.

3.4.1. месячная заработная плата работника в соответствии с ч. 3 ст. 133 ТК РФ, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ).

3.4.2. заработную плату работника определяет часть 1 статьи 129 ТК РФ, как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и дает понятия тарифной ставки, оклада (должностного оклада), базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы.

3.4.3. работнику, зарплата которого не достигает установленного уровня МРОТ (федерального или в определенных случаях – регионального), работодатель обязан доплатить соответствующую сумму, чтобы зарплата с ее учетом была не ниже МРОТ. Если работник трудится неполное рабочее время или является совместителем, то его зарплата, может быть ниже МРОТ, но минимальный ее порог определяется как часть МРОТ, пропорциональная отработанному времени.

3.4.4. доплата до уровня МРОТ работнику, осуществляется на основании фактически отработанного времени. На основании ст. 91 ТК РФ, в рабочее время включаются те периоды, на протяжении которых лицом осуществлялась трудовая деятельность в соответствии с зафиксированными должностными обязанностями.

3.4.5. в объем вознаграждения за труд, сравниваемый с МРОТ, не учитывается оплата за сверхурочные работы, дополнительная оплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата праздничных дней, оплата больничных листов, материальная помощь и премии за счёт экономии фонда оплаты труда и иные выплаты, установленные коллективным договором, не входящие в фонд оплаты труда, районный коэффициент и надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.4.6. размер отпускных, согласно ТК РФ, исчисляется из среднемесячного заработка сотрудника и не может быть ниже МРОТ.

3.4.7. оплата работы по совместительству не включается при расчёте доплаты до МРОТ. Оплата труда лиц, работающих по совместительству

3.4.8. доплата до МРОТ внешним совместителям производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определённых трудовым договором.

3.4.9. доплата до МРОТ, при неполном отработанном месяце будет положена только в том случае, если рассчитанный заработок за фактически отработанное время ниже уровня МРОТ, также исчисленного пропорционально отработанному периоду.

Виды работ и размер компенсационных выплат за дополнительные трудозатраты закреплён в Положении о компенсационных и стимулирующих выплатах учреждения.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, южных районах Амурской области) устанавливаются путем применения к заработной плате районного коэффициента в размере 1,3 и процентной надбавок за стаж работы в южных районах Амурской области, в размерах предусмотренных нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Амурской области, но не более 30%. Лицам в возрасте до 30 лет процентная надбавка за стаж работы в южных районах Амурской области выплачивается в размере 30% с первого дня работы, при условии проживания в указанных районах не менее 5 лет.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области.

3.7. Решение о введении соответствующих выплат принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении (за исключением районного коэффициента и процентных надбавок), применяются к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в соответствии с приложением № 2 к Положению об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденного постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209, Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования Амурской области работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за достижение высокого качества выполняемых работ;
 - надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационной

категории;

- надбавка за классность водителям автомобилей;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) выплата молодым специалистам (педагогам):
- надбавка к окладу молодому специалисту (педагогу);
- д) премиальные выплаты по итогам работы;
- е) выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.
- надбавка за наличие учёной степени;
- надбавка за наличие почётного звания.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, региональных целевых программ;
- выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.3. Надбавка за достижение высокого качества выполнения качества работы устанавливается в соответствии с критериями качества, разработанными учреждением к которым могут быть отнесены:

- высокий профессионализм и образцовое качество выполняемых работ;
- внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс, использование современных информационных технологий, технических средств обучения, инновационных и (или) авторских программ в образовании;
- работу в условиях эксперимента;
- достижение обучающимися, учащимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;
- обеспечение стабильности и повышения качества обучения;
- подготовку призеров олимпиад, конкурсов;
- использование здоровьесберегающих технологий;
- активное участие в методической работе (конференциях, семинарах, методических и научно-методических объединениях);
- организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины;
- подготовку учебных и научно-методических пособий, рекомендаций, книг и учебников;
- особый режим работы по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

досрочное и качественное выполнение отраслевых стандартов, работ и высокие достижения в учебной и (или) воспитательной работе;

высокие достижения в труде по окончании учебного года, календарного года;

применение в практической работе новых технологий.

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, требований к процедурам при выполнении работ/оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказании услуг;

положительной оценке (не менее 80 процентов) работы работника и служб (питание, проживание, досуг) со стороны получателей государственных услуг (отсутствие обоснованных жалоб);

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии недостатков при выполнении работ/оказании услуг.

4.4. Надбавка за наличие квалификационной категории педагогическим работникам.

В целях стимулирования педагогических работников учреждений к повышению квалификации устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию.

Надбавка к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам со дня издания приказа органа (учреждения) о присвоении квалификационной категории и действует в течение 5 лет и применяется при оплате труда за установленную учебную нагрузку при тарификации.

При наступлении у работника права на применение надбавки, за квалификационную категорию в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

До окончания срока действия квалификационной категории работник может обратиться в аттестационную комиссию для прохождения аттестации в установленном порядке.

В случае отказа специалиста от очередной аттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения ее срока.

4.5. Надбавка за классность водителей.

В целях стимулирования водителей автомобилей к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации может устанавливаться ежемесячная надбавка за классность водителям автомобилей.

4.6. Надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет).

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет преподавателям и работникам учреждения применяются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.7. Надбавка к окладу молодому специалисту (преподавателю);

Надбавка к окладу молодому специалисту преподавателю производится молодым специалистам, окончившим учебное заведение высшего

профессионального или средне-профессионального образования и заключившим трудовой договор в течение шести месяцев после окончания учебного заведения сроком на один год со дня приема на работу (кроме совместителей).

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы.

С целью поощрения работников за общие результаты работы работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, направленных на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

Виды премий и период, за который выплачивается премия, производятся в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, уставной деятельности образовательного учреждения;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.9. Выплаты за наличие ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и знаков отличия в сфере образования и науки и иных министерств, по профилю которых производится обучение в учреждении, применяются только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий Российской Федерации выплата производится по одному – более высокому званию.

Надбавка за наличие ученой степени, почетных званий Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации к окладу (ставке заработной платы) устанавливается при наличии:

почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный преподаватель Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», иные почетные звания;

ведомственные награды федеральных органов исполнительной власти:
почётный работник среднего профессионального образования;

кандидат наук;

доктор наук.

4.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более одного года приказом учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников и в пределах субсидии на выполнение государственного задания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждений, а также показателям оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых министерством образования и науки области.

4.11. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с соблюдением следующих принципов:

а) объективности - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемости - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватности - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременности - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) прозрачности - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

4.12. Для распределения стимулирующих выплат, определяемых (устанавливаемых) по показателям эффективности деятельности работника с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, создаётся комиссия по оценке качества и интенсивности профессиональной деятельности работников учреждения, в состав которой входят заведующие отделениями (отделами), иные руководители (работники) и представитель (представители) Совета трудового коллектива, иного уполномоченного органа (представительного органа работников). Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя учреждения.

4.13. Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах работников учреждения утверждается руководителем и согласовывается с учётом мнения представительного органа трудового коллектива в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение комиссии об установлении размера стимулирующих выплат оформляется протоколом с обязательным ознакомлением работников, на основании которого руководитель организации издает приказ.

4.14. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, надбавок, премий определяются Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах работников учреждения.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников исполнительных органов государственной власти Амурской области по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, утвержденным постановлением Правительства области от 28.04.2010 № 209.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

Условия оплаты труда руководителю учреждения, устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

Заработная плата руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру, определяемая трудовым договором, в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются:

руководителю учреждения - министром образования и науки области по согласованию с управлением занятости населения области и заместителем председателя Правительства области, осуществляющим контроль и координацию деятельности в соответствующих отраслях;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения - руководителем учреждения.

По решению министерства образования и науки области, предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), в кратности от 1 до 4 может быть увеличен в отношении руководителя учреждения, которое включено в соответствующий перечень, утверждаемый Правительством области.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной

заработной платы работников этого учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех источников финансового обеспечения.

Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям учреждений в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.2. С учетом условий труда заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, показатели эффективности его работы и критерии оценки показателей ежегодно устанавливаются министерством образования и науки области в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителям учреждений в виде премий по итогам работы (квартал, год) и за наличие ученой степени, почетных званий.

5.4. Выплаты стимулирующего характера и премирование руководителей учреждения производятся по результатам работы, в соответствии с Положением о порядке выплаты премий по итогам работы, стимулирующих выплат руководителям областных государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Амурской области, утвержденным приказом министерства образования и науки области от 14.12.2018 № 1437, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения и работы руководителя и критериями их оценки.

Результаты деятельности учреждения рассматриваются по окончании отчетного периода комиссией министерства образования и науки области.

5.5. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на основании количественных и качественных показателей их деятельности.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение для заместителей руководителя и главного бухгалтера оформляется приказом учреждения с обязательным указанием причины.

5.5. Стимулирование руководителя учреждения осуществляется в соответствии с решениями министерства образования и науки области, в котором учитываются:

рост средней заработной платы работников государственного автономного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета

повышения размера заработной платы, обеспечиваемого за счет средств областного бюджета;

выполнение учреждением в установленном порядке показателей его деятельности и успешного достижения целей своего создания;

выполнение учреждением нормативных правовых актов Российской Федерации, области, министерства образования и науки области, принятых в отношении учреждения в соответствии с его компетенцией;

отсутствие нарушений законодательства Российской Федерации при проведении мероприятий по контролю (надзору);

отсутствие в учреждении задолженности по заработной плате;

недопущение в учреждении просроченной кредиторской задолженности;

участие в реализации национальных проектов, федеральных программ и др.

результаты итоговой и промежуточной аттестации учащихся, в том числе в форме единого государственного экзамена;

результаты независимой оценки качества, условий оказания услуг учреждением;

выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества, условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки);

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата в коллективе учреждения (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися учреждений;

количество учащихся, отчисленных из учреждения и не продолжающих обучение в других образовательных организациях;

участие учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия.

выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

5.6. Стимулирование руководителя осуществляется по итогам работы за квартал, год.

5.7. Единовременная премия руководителю учреждения за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается министерством образования и науки области по согласованию с первым заместителем председателя Правительства области при наличии:

письменного поручения губернатора области, первого заместителя председателя Правительства области руководителю учреждения о выполнении соответствующего особо важного и сложного задания;

письменного обоснования эффективности достигнутых результатов выполнения особо важного и сложного задания с учётом личного вклада руководителя учреждения в общие результаты работы.

VI. Особенности оплаты труда педагогических работников

6.1. Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы (продолжительность рабочего времени) установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

6.2. Учреждение осуществляет образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования (программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программам подготовки специалистов среднего звена), а также программам профессионального обучения (программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программам переподготовки рабочих, служащих, программам повышения квалификации рабочих, служащих), поэтому норма часов преподавательской работы установлена 720 часов в год, на начало учебного года устанавливается средняя месячная заработная плата 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);

6.3. Размер и условия дополнительных выплат: за классное руководство, проверку письменных работ, заведование отделениями, кабинетами, отделами, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы образовательной организации, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы в год за ставку заработной платы, устанавливаются приказом директора, по соглашению сторон на каждый учебный год и предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) помимо установленных им фиксированных размеров оплаты труда.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
ГПОАУ АКСЖКХ

**Размеры окладов (должностных окладов) ставок
заработной платы работников
работников государственного профессионального образовательного
автономного учреждения Амурской области «Амурский колледж строительства
и жилищно-коммунального хозяйства»**

1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня			
1		Секретарь учебной части	6600,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня			
2	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения;	7500,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников			
3	2 квалификационный уровень	Социальный педагог; Педагог-организатор;	9900,00
6	3 квалификационный уровень	Воспитатель; Методист; Мастер производственного обучения; Педагог-психолог;	10100,00
7	4 квалификационный уровень	Преподаватель; Руководитель физического воспитания; Старший воспитатель; Старший методист; педагог-библиотекарь; Тьютор	10300,00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			

8	2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: заведующий учебного отдела 2-го отделения	24221,00
---	----------------------------	--	----------

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения общеотраслевых профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	кастелянша, дворник, уборщик служебных помещений, кладовщик	6140,00
	2 квалификационный уровень	плотник, столяр	6400,00
	3 квалификационный уровень	слесарь- сантехник, электромонтёр по обслуживанию электрооборудования	6700,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
3	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	7300,00

3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; дежурный (по, общежитию.); паспортист; секретарь; архивариус	6600,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»			
2	1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; менеджер	7300,00
3	3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием;	7600,00
5	4 квалификационный уровень	Ведущий администратор	8300,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»			
8	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-электроник; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт	9700,00
9	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория: Бухгалтер II категории	10400,00
11	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»** Ведущий юрисконсульт	11800,00
12	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах: заместитель главного бухгалтера; заведующий отделом компьютерного обеспечения;	12700,00

* Применение должностного наименования «старший» возможно при условии, если работник наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по занимаемой должности, осуществляет руководство подчиненными ему исполнителями. Должность «старшего» может устанавливаться в виде исключения и при отсутствии исполнителей в непосредственном подчинении работника, если на него возлагаются функции руководства самостоятельным участком работы.

** Применение должностного наименования «ведущий» возможно при условии, если специалист наряду с выполнением обязанностей, присущей данной должности, осуществляет функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности учреждения или его структурного подразделения либо обязанности по координации и методическому руководству группами исполнителей, создаваемыми в отделах с

учетом рационального разделения труда в конкретных организационно-технических условиях.

5. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников культуры в системе образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии».

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
1	2	3	4
3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
1		Ведущий библиотекарь	11100,00

6. Оклады (должностные оклады) работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы.

Наименование должности	Рекомендуемый размер оклада (должностного оклада), руб.
Специалист по охране труда	7300,00
Ведущий специалист по охране труда	8300,00

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
ГПОАУ АКСЖКХ

ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ВЫПЛАТЫ
ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ПРЕМИЙ, НЕ ВХОДЯЩИХ В СИСТЕМУ ОПЛАТЫ
ТРУДА

1. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

2. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания, определяются в локальном нормативном акте, учреждения с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения – министр образования и науки Амурской области, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется приказом руководителя учреждения.

4. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со **статьей 191** Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День учителя - 5 октября), - до 3000 рублей один раз в год;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

5. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения – министр образования и науки Амурской области.

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

6. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.