

"Согласовано"

Председатель ПК ГБПОУПУ № 49


Г.В.Крюков

"31" августа 2018 г.

"Утверждено"

Директор ГБПОУ ПУ №


Н.А.Стародымов

"31" августа 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения "Профессиональное училище № 49"

1.Общее положение

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016г. №4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области". Приказа Комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 19.04.2016г. №54 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений подведомственных комитету образования и науки Волгоградской области" и другими законодательными и нормативными актами.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников ГБПОУ ПУ № 49 и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников училища;
- выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения;
- выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения;
- условия оплаты труда руководителя училища, его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Система оплаты труда работников училища устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением с учетом мнения первичной профсоюзной организации и иных представителей, избираемых работниками, и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников училища включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера работникам организаций устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Объем средств на оплату труда работников училища формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности училища.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормами правовыми актами Российской Федерации, коллективным или

трудовым договором.

1.7. Индексация базовых (минимальных) окладов (должностных окладов, ставок) работников учреждений производится в соответствии с действующим законодательством.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников училища.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок) по профессиональным квалификационным группам работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда определяется в следующем порядке:

Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной по занимаемой должности педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей недели и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей профессиональных образовательных организаций ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с приложение 1 к настоящему Положению, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов, ставок) работников училища, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя училища, его заместителей и главного бухгалтера), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009г. №1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009г. №1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников определена в соответствии с постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003г. №191.

Продолжительность рабочего времени других работников учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами.

2.5. Особенности условий оплаты труда преподавателей учреждений профессионального образования:

2.5.1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования 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 ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с приложением к настоящему Положению, 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.

2.5.2. 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.

2.5.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам, установленной в соответствии с приложением к настоящему Положению.

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

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

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

2.5.5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуск, учебные сборы, командировка и так далее), 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.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную

работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

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

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

2.5.6. 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 так далее), установленный объем учебной нагрузки в счет полученного должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

2.5.7. В училище изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

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

2.5.8. Объем учебной нагрузки преподавателей училища профессионального образования устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрам, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка распределяется руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который и несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (учащихся) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей профессиональных образовательных организаций не может превышать 1440 часов.

Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, составленных по форме, утвержденной учредителем.

2.5.9. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в училище директором училища, определяется учредителем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - руководителем училища.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя училища по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в училище (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 мнения представительного

органа работников и при условии, если преподаватели, для которых училище является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5.10. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в этом отпуске.

2.5.11. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения в порядке, предусмотренном Положением.

2.5.12. Преподавателям училища, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников училища применяется при оплате:

Часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

Педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательном учреждении;

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

При оплате преподавателей училища за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;

Приема экзаменов (консультаций).

2.6.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

2.6.3. Для преподавателей училища среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) на 72 часа.

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

2.7. Педагогическим и другим работникам, направленным в период, не совпадающий с их отпуском, в оздоровительные лагеря, находящиеся за пределами места постоянного проживания работников (в том числе оздоровительные лагеря предприятий, профсоюзов других организаций), и зачисленным на соответствующие должности, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, за счет средств, предусмотренных на содержание лагеря, заработная плата выплачивается не ниже размеров, установленных по занимаемой в лагере должности.

2.8. Педагогическим работникам, направленным в качестве руководителей (старших руководителей – при наличии нескольких групп участников) и заместителей руководителей туристских походов, экспедиций и экскурсий в период, не совпадающий с

отпуском, помимо сохраняемой заработной платы, установленной при тарификации, выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада, установленного для руководителей структурных подразделений.

2.8.1. В случаях необходимости и при наличии соответствующих средств на работу в оздоровительные лагеря, летние дошкольные учреждения и для проведения туристских походов, экспедиций, экскурсий могут приниматься работники образовательных учреждений в период их отпуска, студенты, специалисты предприятий, учреждений и организаций. Оплата труда указанных работников должна осуществляться в порядке и на условиях, предусмотренных по занимаемой должности.

2.9. При создании на базе образовательных учреждений временных экскурсионно-туристских баз, оздоровительных лагерей для детей из других регионов и привлечении к работе на этих базах и в лагерях работников образовательных учреждений, на базе которых они размещены (в том числе директоров, их заместителей, учителей и других), оплата их труда осуществляется за счет средств данных туристских баз и лагерей. При этом указанные работники в этот период от основной работы в образовательном учреждении не освобождаются и привлекаются администрацией этих учреждений к работе в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работы).

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

3.1. Работникам училища, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат к окладам (должностным окладам) (ставкам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

3.6. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ

3.6.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с

нормативными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

Подкласс 3.1. – 4 % оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

Подкласс 3.2 – до 6 % оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

Подкласс 3.3 – до 8 % оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

Подкласс 3.4. – до 10 % оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

Повышение оплаты труда для работников, занятым на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 % оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.7. Выплаты, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ.

Размер доплат, связанной с совмещении профессий (должностей), увеличение объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 % оклада (должностного оклада), ставки

временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ.

Сверхурочную работу оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной или часовой ставки заработной платы (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 % оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. В целях поощрения работника училища за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100%;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 100%;

2. выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 50 %;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20%;

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 50%;

3. надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;

4. премиальные выплаты;

а) премия по итогам работы (за квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

5. повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

6. ежемесячная надбавка к окладу (тарифной ставке) молодым специалистам).

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавка за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются

работникам организаций:

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание областных экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику приказом по училищу с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышенного коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышенного коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом по училищу по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.5.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам, медицинским работникам пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или учебной нагрузке в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – 20%

при наличии первой квалификационной категории – 10 %

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5, настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Премияльные выплаты.

4.7.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать – 300 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год;

4.7.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен

превышать 200 % должностного оклада (оклада), ставки заработной платы (или аналогичной по сумме абсолютной величине) в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.7.3. Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижению возраста 50 и далее каждые 5 лет); при увольнении в связи с уходом на пенсию; в связи с награждением).

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 % оклада, ставки заработной платы (или аналогичной по сумме абсолютной величине).

4.8. Срок, на который работникам организаций устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценок критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом и (или) коллективным договором.

4.9. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю училища, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

К специалистам указанным в настоящем пункте относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

"Должности педагогических работников",

"Должности среднего медицинского и фармацевтического персонала",

"Должности руководителей, специалистов, и служащих второго уровня"(2,3,4 уровень),

"Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня" (1,2,3,4,5 уровень).

4.10. Молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области, устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (ставке) заработной платы в размере, установленном Законом Волгоградской области от 26 ноября 2004 г. № 964-ОД "О государственных социальных гарантиях молодым специалистам, работающим в областных государственных и муниципальных учреждениях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской области"(далее именуется -Закон № 964-ОД).

4.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность) повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности) для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки.

5. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства РФ от 12 апреля 2013г. №329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Соотношение средней заработной платы руководителя организации и средней заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового

обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется:

при штатной численности менее 2500 единиц - в кратности 5;

при штатной численности от 2500 единиц и более - в кратности 8

5.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организаций, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям организаций определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным курирующим деятельность учредителя заместителем губернатора Волгоградской области.

Размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать 95 процентов ежемесячного оклада руководителя органа исполнительной власти Волгоградской области, по состоянию на 30 августа 2017 г. Предельный размер должностного оклада руководителя организации, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации (в том числе руководителей организации), проведенной после его установления. (в ред. приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской обл. от 20.02.2018 N 14)

5.5. Размеры должностных окладов заместителя руководителя, главного бухгалтера организации устанавливаются исходя из штатной численности работников организации:

При штатной численности работников организации менее 60 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации; от 60 и более - на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя организации и главного бухгалтера устанавливаются руководителем организации.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя организации, главного бухгалтера их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.6. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю устанавливается учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
 надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет;
 персональный повышенный коэффициент к должностному окладу;
 премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за общий трудовой стаж, выслугу лет) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-управленческая (финансовая) работа;
- организация приносящей доход деятельности в организации.

5.8. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности устанавливается руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

Надбавка за общий трудовой стаж, за выслугу лет руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру организации устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 30 процентов.

5.9. Руководителю организации, его заместителю, главному бухгалтеру может устанавливаться персональный повышенный коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Размер персонального повышенного коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 % должностного оклада в месяц.

Применяемый персональный повышенный коэффициент к должностному окладу не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Решение о введении соответствующего персонального повышенного коэффициента принимается с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышенного коэффициента к должностному окладу и его размерах устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.9.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера:

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Критерии оценки эффективности работы руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера	Максимальный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу
1	2	3	4
1.	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы	До 1,95

2.	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	0,05
3.	Организация приносящей доход деятельности в организации	Размер дохода за год, предшествующий установлению персонального повышающего коэффициента (рублей): от 100 000 до 500 000 от 500 001 до 1 000 000 от 1 000 001 до 2 000 001 от 2 000 001 до 4 000 001 от 4 000 001 до 6 000 001 от 6 000 001 до 8 000 001 от 8 000 001 до 10 000 001 от 10 000 001 до 15 000 001 от 15 000 001 до 20 000 001 от 20 000 001 до 30 000 001 свыше 30 000 001	0,05 0,1 0,15 0,2 0,25 0,3 0,35 0,4 0,45 0,5 0,55

5.9.2. Персональный повышающий коэффициент по показателю " организация приносящей доход деятельности в организации" выплачивается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.10. Руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру организации в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премирование руководителя организации производится по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности организации и ее руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 % должностного оклада в расчете на год. Общий размер премий по итогам работы за счет средств полученных от приносящей доход деятельности может быть увеличен по решению учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области и заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 % должностного оклада в расчете на год;

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением). Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 % должностного оклада.

Установленные размеры премий по итогам работы (за месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области, заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым

кодексом РФ, другими федеральными законами основаниями совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса РФ, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса РФ, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем подпункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса РФ);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса РФ).

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда руководителю учреждения предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальным актом учредителя.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает председатель комитета образования и науки Волгоградской области на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов руководителя училища в расчете на год.

6.3. Работникам училища при наличии экономии средств фонда оплаты труда, может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определяемых локальными нормативными актами учреждений.

Размер материальной помощи работникам не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника.

6.4. Выплата единовременного пособия молодым специалистам, работающим в организациях, расположенных в сельских поселениях и рабочих поселках Волгоградской

области, определяется в соответствии с Законом № 964-ОД.

Заместитель директора по УПР:



Е.А.Белова

Заместитель директора по АХЧ:



А.В.Федоров

Главный бухгалтер:



К.В. Уланова

РАЗМЕРЫ

должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работникам государственного бюджетного профессионального учреждения "Профессиональное училище № 49", подведомственного Комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области.

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Базовый (минимальный) размер оклада (ставки) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)	
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	
	2 квалификационный уровень: а) социальный педагог – 1 чел. б) педагог - организатор (1 ст) - 2 чел.	10150
	3 квалификационный уровень: а) воспитатель (3 ст.)- 3 чел. б) мастер производственного обучения – 12 чел. в) педагог психолог –(0,5ст) - 1 чел. г). методист (1ст.) - 1 чел	10200
	4 квалификационный уровень: а) преподаватель (10,3 ст) – 8 чел. б) педагог - библиотекарь - (0,5) 1 чел. в) руководитель физического воспитания (1 ст.) 1 чел.	10250
5.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп	

	<p>общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)</p> <p>5.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня»</p> <p>1 квалификационный уровень:</p> <p>а) паспортист – 0,5ст.1 чел. б) кассир – 1 чел. в) комендант – 1 чел. г) дежурный по общежитию – 3 чел. д) машинистка - (0,5 ст.) - 1 чел.</p>	9500
	<p>5.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня»</p> <p>1 квалификационный уровень:</p> <p>а) секретарь руководителя – 1 чел.</p> <p>3 квалификационный уровень:</p> <p>а) шеф-повар – 1 чел.</p> <p>4 квалификационный уровень:</p> <p>а) механик (0,5 ст.) – 1 чел.</p>	9500 10500 11200
	<p>5.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня»</p> <p>1 квалификационный уровень:</p> <p>а) бухгалтер – 2 чел. б) инженер электроник(техник ИВЦ) – 1 чел. в).инженер по эксплуатации систем газораспределения - 0,5ст. 1 чел.;</p>	10250
6.	<p>Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессиональных рабочих»)</p> <p>Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»</p> <p>Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»</p>	
6.1.	<p>1 квалификационный уровень:</p> <p>Наименование профессий рабочих, по которым</p>	7500

	<p>предусмотрено присвоение 1,2 и 3 категории квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <p>а).кастелянша -(0,5 ст) -1 чел.;</p> <p>б). кладовщик - 1 чел.;</p> <p>в). машинист по стирке и ремонту спец.одежды,белья-(0,5ст) 1 чел.;</p> <p>г).рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (Уборщик служебных помещений) - 3 чел.;</p> <p>д).сторож-3 чел.</p> <p>е).кухонный рабочий - 2 чел.</p> <p>ж).слесарь-сантехник - 1чел.</p> <p>з).кладовщик (инструментальщик) 1 чел</p> <p>2 квалификационный уровень:</p> <p>а) повар – 4 чел.</p> <p>б) оператор котельной – 2 чел.</p> <p>в) плотник – 1 чел.</p> <p>г) слесарь электрик – 1 чел.</p> <p>д) слесарь-ремонтник (насосных сооружений)– 1 чел.</p> <p>Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»</p> <p>1 квалификационный уровень:</p> <p>6.2 Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих</p> <p>3 квалификационный уровень:</p> <p>а) Водитель автомобиля (грузового)-1 чел..</p> <p>Профессиональная квалификационная группа "Должности среднего медицинского персонала".</p> <p>3 квалификационный уровень:</p> <p>3.2 а) медицинская сестра – (0,5 ст) - 1 чел.</p>	<p>9000</p> <p>10000</p> <p>12075</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников государственных
образовательных организаций и
иных государственных
учреждений, подведомственных
комитету образования , науки и
молодежной политики
Волгоградской области

должностных окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, работников государственного бюджетного профессионального учреждения "Профессиональное училище № 49", подведомственного Комитету образования , науки и молодежной политики Волгоградской области.

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, уровня, должности (профессии)	Размер должностного оклада (ставок) (рублей)
1	2	3
1.	Специалист по закупкам, Специалист в области охраны труда	10250
2.	Слесарь - (КИПиА)	9000

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению об оплате труда
работников государственных
образовательных организаций и
иных государственных
учреждений, подведомственных
комитету образования , науки
и молодежной политики
Волгоградской области

РАЗМЕР

компенсационных выплат за работу в других условиях, отклоняющихся от
нормальных педагогическим работникам

№ п/п	Наименование выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных	Кому	Размер (проценты)
1	2	3	3
1.	за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в профессиональных образовательных организациях, при условии, что в группе не менее 50 процентов детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Преподавателям, мастерам, воспитателям, педагогу-психологу, социальному педагогу, библиотекарю	до 10 процентов пропорционально доли занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
2.	за работу в образовательных организациях (классах, группах), реализующих адаптированные основные общеобразовательные программы : адаптированные программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (с различными формами умственной отсталости)"	Преподавателям, мастерам, воспитателям, педагогу-психологу, социальному педагогу, заместителям директора по УВР, УПР, библиотекарю	руководителям, педагогическим работникам до 15 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки; прочим работникам-до 10 процентов пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки
3.	за проверку письменных работ: преподавателям по русскому	Преподавателям	до 10 процентов

	<p>языку и литературе, математике (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся);</p> <p>преподавателям по иностранному языку, родному языку, черчению, конструированию, технической механике, стенографии и другим предметам (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)</p>		<p>пропорционально доли занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки</p> <p>до 5 процентов пропорционально доли занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки</p>
4.	<p>за классное руководство: в образовательных организациях в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся); в общеобразовательных организациях с наличием интерната в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся)</p>	Преподавателям	<p>до 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки</p> <p>до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки</p>
5.	<p>Педагогическим работникам (по основной должности) за заведование (руководство) кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, музеями, производственной практикой, учебно-тренировочными сборами, и другое</p>	Преподавателям, мастерам	<p>до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки</p>