МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Мурманской области «Полярнозоринский энергетический колледж»
(ГАПОУ МО «ПЭК»)

СОГЛАСОВАНО
Совет ГАПОУ МО «ПЭК»
Председатель Совета
_____

от «___» _____2017 г.

УТВЕРЖДАЮ
И.о. директора
ГАПОУ МО «ПЭК»
_____

Приказ №_____
от «___» _____2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ «ПОЛЯРНОЗОРИНСКИЙ ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Полярнозоринский энергетический колледж» (далее - Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 25.10.2016 № 528-ПП "О повышении заработной платы работникам государственных областных организаций в 2016 году", в соответствии с приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 31.10.2016 № 1956 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области», в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области от 14.10.2015 № 444-ПП «О повышении заработной платы работникам государственных областных учреждений в 2015 году», в соответствии с приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 14.10.2015 г. № 1821 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области», в соответствии с приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 11.07.2016 г. № 1411 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области», в соответствии с приказом Министерства образования и науки Мурманской области от 13.02.2017 г. № 215 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области» предусматривает единые принципы оплаты труда работников Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Мурманской области «Полярнозоринский энергетический колледж» (далее - учреждение), и включает в себя:

- базовые размеры окладов для работников Учреждения (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к

должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера, доплат до уровня минимальной заработной платы, порядок оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

- заключительные положения.

1.2. Системы оплаты труда работников Учреждения, которые включают в себя размеры должностных окладов (далее - окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами Мурманской области и настоящим Положением.

Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) перечня видов выплат компенсационного характера;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

е) достигнутого уровня оплаты труда;

ж) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

з) повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

и) выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

к) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

л) порядка аттестации работников государственных учреждений,

устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

м) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

1.3. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области.

1.4. Настоящее Положение вступает в силу с даты утверждения приказом в части наименования должностей и должностных окладов и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2017 г. в части повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам работников.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год раздельно, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению, и средств от иной приносящей доход деятельности.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения доля средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в объеме не менее 30 процентов средств на оплату труда.

При формировании объема средств областного бюджета на оплату труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской

Федерации и Мурманской области.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения (далее - ФОТ) включает в себя базовую, специальную, стимулирующую части и выплаты компенсационного характера.

Базовая часть ФОТ (далее - ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

Специальная часть ФОТ (далее - ФОТс) формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к должностным окладам работников учреждений, учитывающих:

- особенности труда работников Учреждения;
- непрерывный стаж работы в данном Учреждении;

Штатное расписание Учреждения формируется руководителем Учреждения в пределах базовой, специальной частей ФОТ и выплат компенсационного характера.

Стимулирующая часть ФОТ (далее - ФОТст) обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте учреждения.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются за труд в особых условиях, в том числе в местностях с особыми климатическими условиями, и за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных.

В объемах средств областного бюджета отдельно предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работникам образовательных учреждений.

2.3. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения за счет средств областного бюджета осуществляется в соответствии с методикой определения региональных нормативов финансового обеспечения образовательной деятельности, утвержденной законом Мурманской области.

При формировании фондов оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается следующее соотношение частей ФОТ:

$$ФОТб + ФОТс = 70\ \%\ ФОТ;$$
$$ФОТст = 30\ \%\ ФОТ.$$

2.4. При формировании фондов оплаты труда работников учреждений устанавливается предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений не более 40 %.

3. Порядок и основные условия оплаты труда работников учреждения

3.1. Порядок и основные условия оплаты труда

3.1.1. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат до размера минимальной заработной платы, действующей на территории Мурманской области.

3.1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.1.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих устанавливаются руководителем на основе отнесения их к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1.4. Для работников учреждений (за исключением осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих) размеры окладов устанавливаются на основе минимальных по соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 1 к настоящему положению).

Размеры должностных окладов работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих и по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе приказа Министерства труда и социального развития Мурманской области.

3.1.5. Положением по оплате труда работников учреждения устанавливается размер должностного оклада работнику не ниже установленных минимальных размеров должностных окладов.

При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и

тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов не допускается.

3.2. Перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам

3.2.1. Педагогическим и другим работникам учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам по уровням профессиональных квалификационных групп.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности учитывают:

- специфику отдельных учреждений и особенности труда работников учреждений;

- квалификационную категорию.

Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности образуют новые должностные оклады, применяемые при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

3.2.2. Руководитель Учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень должностей работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

3.2.3. В случаях, когда работнику полагается повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в абсолютных величинах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от оклада без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады повышаются на размер их повышения в процентах, а затем на размеры повышений в абсолютных величинах.

3.2.4. Учреждение, в пределах средств, имеющихся у него на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры должностных окладов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Размеры окладов по должностям, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем Учреждения самостоятельно на

основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения.

3.3. Перечень, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.3.1. В Учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам за труд в особых условиях:

- вредных и (или) опасных работах;
- в местностях с особыми климатическими условиями;

2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;
- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- дежурство при круглосуточном режиме работы Учреждения;
- многосменный режим работы;

3) выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.3.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Учреждением самостоятельно. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено Федеральными законами или Указами Президента Российской Федерации.

3.3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

3.3.4. Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки

условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

3.4. Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.4.1. В Учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- педагогу - молодому специалисту;
- квалификационную категорию.

2) премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

3.4.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением самостоятельно в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми Учреждением.

Перечень стимулирующих выплат, установленных Учреждением, должен отвечать целям и задачам, определенным Уставом Учреждения, а также показателям эффективности деятельности учреждений, утвержденных Министерством образования и науки Мурманской области.

3.4.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения в процентном отношении или в абсолютных размерах.

3.4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных средств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, непосредственно подчиненных руководителю;
- руководителей структурных подразделений Учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

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

При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

3.4.5. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.5. Доплата до уровня минимальной заработной платы

3.5.1. Уровень оплаты труда работников Учреждения должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области решением трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, и документально фиксируется в коллективных договорах или локальных нормативных актах учреждения.

3.5.2. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

3.5.3. Ежемесячная доплата устанавливается в процентном соотношении к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

3.5.4. Ежемесячная доплата устанавливается к заработной плате работника, начисленной без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты основной заработной платы.

3.5.5. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

3.6. Порядок оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

3.6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя и главного

бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

3.6.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется в соответствии с Порядком определения должностного оклада руководителя Учреждения, утверждаемым приказом Министерства образования и науки Мурманской области.

3.6.3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре.

3.6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

3.6.5. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании Положения о стимулировании руководителей государственных областных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Мурманской области, утвержденного приказом Министерства образования и науки Мурманской области, с учетом критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

3.6.6. В качестве показателя эффективности работы руководителя Учреждения по решению Министерства образования и науки Мурманской области может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением Правительства Мурманской области.

3.6.7. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя Учреждения.

3.6.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности не более 8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным

постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4. Заключительные положения

4.1. Руководитель Учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников с учетом условий формирования новых штатных расписаний и оптимизации действующей штатной численности работников.

4.2. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4.3. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного Учреждения.

4.4. При формировании штатного расписания Учреждения устанавливается численность основного персонала не менее 45 процентов от общей численности работников Учреждения.

4.5. Административно-управленческий персонал Учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ГАПОУ МО «ПЭК»

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, административно-управленческого персонала, технического персонала и рабочих

Квалификационные уровни	**Должности, отнесенные к квалификационным уровням**	**Оклад**
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ		
1 квалификационный уровень	гардеробщик	6125
	кладовщик	6125
	мойщик посуды	6125
	сторож	6125
	уборщик служебных помещений	6125
	уборщик производственных помещений	6125
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ ВТОРОГО УРОВНЯ		
1 квалификационный уровень	другие профессии рабочих, отнесенные в соответствии с ЕТКС к данному уровню квалификационному уровню	
2 квалификационный уровень	водитель автомобиля	6429
	повар	6429
	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	6429
3 квалификационный уровень	другие профессии рабочих, отнесенные в соответствии с ЕТКС к данному уровню квалификационному уровню	

4 квалификационный уровень	другие профессии рабочих, отнесенные в соответствии с ЕТКС к данному уровню квалификационному уровню	
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ ПЕРВОГО УРОВНЯ		
1 квалификационный уровень	дежурный по общежитию	6429
	комендант	6429
2 квалификационный уровень	другие должности специалистов, отнесенных к данному квалификационному уровню	
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ ТРЕТЬЕГО УРОВНЯ		
1 квалификационный уровень	другие должности специалистов, отнесенных к данному квалификационному уровню	
2 квалификационный уровень	другие должности специалистов, отнесенных к данному квалификационному уровню	
3 квалификационный уровень	бухгалтер	6750
	документовед	6750
	специалист по кадрам	6750
	специалист по закупкам	6750
	программист	6750
	юрисконсульт	6750
	специалист по охране труда	6750

4 квалификационный уровень	заведующий учебно-воспитательным отделом	7089
	инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	7089
	заведующий практикой	7089
	заведующий учебным отделом	7089
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА ПЕРВОГО УРОВНЯ		
1 квалификационный уровень	секретарь учебной части	6429
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ		
1 квалификационный уровень	другие должности специалистов, отнесенных к данному квалификационному уровню	
2 квалификационный уровень	социальный педагог	6797
	педагог-организатор	6797
3 квалификационный уровень	мастер производственного обучения	6488
	педагог-психолог	6890
4 квалификационный уровень	преподаватель	6837
	педагог-библиотекарь	7261
	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	7261
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ		

2 квалификационный уровень	другие должности специалистов, отнесенных к данному квалификационному уровню	6066
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ ГРУППА ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА		
	Директор, заместители директора, главный бухгалтер	п. 3.6. Положения

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников ГАПОУ МО «ПЭК»

Размеры применяемых в учреждении повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам работников.

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Повышающий коэффициент №1 за уровень профессиональной подготовки:
наличие высшего профессионального образования-15%; наличие среднего профессионального образования-10% .
Повышающий коэффициент за важность выполняемой работы №2:
за работу с контингентом учащихся -10%.
Повышающий коэффициент в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждении №3
до 4 лет (включительно) за каждый год 1%;
от 5 лет до 9 лет включительно -10%;
от 10 лет до 14 лет включительно -15%;
от 15 лет и выше -20%.

2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

Повышающий коэффициент № 1 за уровень профессиональной подготовки:
высшее профессиональное образование - 15%; среднее профессиональное образование -10%;
Повышающий коэффициент за важность выполняемой работы №2:
за работу с детьми-сиротами и оставшимися без попечения родителей 15% (социальный педагог);
за работу с контингентом учащихся -10% (педагог-организатор).
Повышающий коэффициент № 3 за квалификационный уровень:
высшая квалификационная категория - 20%; первая квалификационная категория - 15%; соответствие занимаемой должности -10%;
Повышающий коэффициент в зависимости от сложности, выполняемой работы № 4 (относится только к педагогическим работникам):
1 группа сложности (математика, информатика и ИКТ, русский язык, литература, иностранный язык, физика, химия, предметы общепрофессионального и профессионального циклов) -20 %;

2 группа сложности (история, ОБЖ, безопасность жизнедеятельности, право, биология, обществознание (включая экономику и право), география, экономика) - 15%;
3 группа сложности (физкультура) -10 %.
Повышающий коэффициент в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждении № 5
до 4 лет (включительно) за каждый год 1%;
от 5 лет до 9 лет включительно -10%;
от 10 лет до 14 лет включительно -15%;
от 15 лет и выше -20%.
В соответствии с пунктом 11 статьи 108 Федерального Закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» минимальные базовые оклады педагогических работников за книгоиздательскую продукцию увеличиваются на 49,97 рублей.

3. Профессиональная квалификационная группа должностей общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Повышающий коэффициент №1 за уровень профессиональной подготовки:
наличие высшего профессионального образования-15%; наличие среднего профессионального образования-10% .
Повышающий коэффициент за важность выполняемой работы №2:
за работу с детьми-сиротами и оставшимися без попечения родителей 15% (заведующий учебно-воспитательным отделом);
за работу с контингентом учащихся -10% (заведующий практикой, бухгалтер, занятый на операциях по начислению стипендий).
Повышающий коэффициент в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждении №3
до 4 лет (включительно) за каждый год 1%;
от 5 лет до 9 лет включительно -10%;
от 10 лет до 14 лет включительно -15%;
от 15 лет и выше -20%.

4. Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих

Повышающий коэффициент в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждении
до 4 лет (включительно) за каждый год 1%;
от 5 лет до 9 лет включительно -10%;
от 10 лет до 14 лет включительно -15%;
от 15 лет и выше -20%.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников ГАПОУ МО «ПЭК»

Компенсационные выплаты

№ п/п	*Вид выплат*	*Перечень должностей, размер выплат в % к должностному окладу, окладу*
1	За работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)	Дежурный по общежитию, сторож, комендант - 1,35%
2	За работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)	1.Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
3	Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ)	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
4	Сверхурочная работа (статья 152 ТК РФ)	Первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или

		трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
5	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 316,317 ТК РФ)	Районный коэффициент – 1,5 Полярная надбавка – 80%
6	Доплаты молодым специалистам (до 35 лет)	получившие диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшие на работу в образовательную организацию – 20%
7	Доплата за выполнение работ различных квалификаций	до 80%
8.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных группах для обучающихся с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития	До 20%
9.	Надбавка педагогическим работникам коррекционных групп	Устанавливается в размере 4% за каждого обучающегося по данному контингенту, но не более 20%.
10.	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда)	До 12%

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников ГАПОУ МО «ПЭК»

Перечень выплат, производимых из внебюджетных средств

За выпуск и реализацию готовой продукции, оказание услуг силами учебно-производственных мастерских - до 40 % должностного оклада
или - до 65% от полученного дохода
За предоставление платных дополнительных образовательных услуг на платных курсах, хозрасчетных курсах, по заказам Центра занятости - по соответствующим сметам расходов.
Оплата за подготовку по программам дополнительного профессионального обучения производится в соответствии со сметами помесячно, при наличии сданных табелей, и произведенной оплате учащимися пропорционально сроку обучения за данный период.

Вид выплаты	**Размеры выплат в соответствии с требованиями нормативных правовых актов и (или) в соответствии с актами социального партнерства– коллективными договорами, соглашениями и т.д.**
Сложность, напряженность, интенсивность труда, высокое качество выполняемой работы	До 300%
За работу, по линии Центра занятости по подготовке и переподготовке работников для организаций и предприятий города	До 50%
За организацию международного сотрудничества по линии профессионального образования и культурных связей	До 50%
Выполнение срочных, особо важных заданий (на время проведения)	До 100%