

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об установлении размеров оплаты труда и стимулировании работников ГБПОУ «Владикавказский торгово-экономический техникум» (далее – техникум) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Республики Северная Осетия-Алания от 21 июня 2016 г. № 229 «Положение об оплате труда работников организаций, подведомственных Министерству образования и науки Республики Северная Осетия-Алания» и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников образовательных и научных организаций, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Северная Осетия-Алания.
2. В техникуме оплата труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с трудовым законодательством, а также настоящим Положением с учетом:
3. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
4. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
5. профессиональных стандартов;
6. государственных гарантий по оплате труда;
7. рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
8. мнения выборного органа первичной профсоюзной организации техникума.
9. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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».
10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.
12. Размер заработной платы работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяется раздельно по каждой должности.

**II. Формирование фонда оплаты труда**

1. Фонд оплаты труда работников техникума на год формируется в соответствии с его штатным расписанием, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.
2. Штатное расписание включает в себя должности работников техникума и утверждается руководителем. Наименования должностей или профессий работников должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих профессиональных квалификационных группах (далее – ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.
3. Фонд оплаты труда работников техникума включает в себя базовую (гарантированную) часть и стимулирующую часть.
   1. Базовая (гарантированная) часть фонда оплаты труда должна составлять не менее 70 процентов средств, направляемых на оплату труда. Базовая (гарантированная) часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников техникума и включает в себя:

- базовые оклады (ставки);

- доплаты и надбавки.

* 1. Базовые оклады (ставки) работникам техникума устанавливаются согласно приложению 1 к настоящему Положению в соответствии с должностями работников, служащих и профессиями рабочих, отнесенными к соответствующим ПКГ.

Базовые оклады (ставки), определенные в соответствии с настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за отработанную месячную норму рабочего времени.

Размеры базовых окладов (ставок) педагогических работников устанавливаются с включением в них размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями (далее – компенсация) в размере 100 рублей.

Базовый оклад (ставка) педагогических работников в техникуме определяется по формуле:

Об = Обп+ К, где:

Об – базовый оклад (ставка);

Обп – базовый оклад (ставка) работника в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению;

К – компенсация.

9.3. Доплаты и надбавки, включаемые в базовую (гарантированную) часть фонда оплаты труда, определяются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами техникума и рассчитываются в процентном отношении к базовому окладу (ставке) работника, либо в денежном выражении согласно настоящему Положению.

Доплаты, надбавки работникам устанавливаются руководителем техникума, а руководителю техникума – Министерством образования и науки Республики Северная Осетия-Алания. Конкретный размер доплаты, надбавки определяется с учётом требований настоящего Положения в пределах средств, направляемых на оплату труда. В соответствии с настоящим Положением устанавливаются следующие доплаты:

1. за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;
2. за замещение временно отсутствующего преподавателя размер доплаты рассчитывается по формуле:

Дз= Об х Кк/ 72 х Ч, где:

Дз– размер доплаты за замещение временно отсутствующего преподавателя;

Об – базовый оклад (ставка) педагогического работника;

Кк – коэффициент за квалификационную категорию.

Для преподавателей без категории значение Кк составляет 1,0; для преподавателей, имеющих первую квалификационную категорию значение Кк – 1,2; для преподавателей, имеющих высшую квалификационную категорию значение Кк – 1,4;

72 – норма часов учебной нагрузки преподавателя в месяц;

Ч – фактическое количество часов, замещенных педагогическим работником за месяц.

Если замещение осуществлялось свыше двух месяцев, оплата труда педагога 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;

1. за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер доплаты составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (базового оклада (ставки), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;
2. за сверхурочную работу доплата производится в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=F0C99DC158CFECBE23FD23266CCA16BFCD3C1AC70E1DCC516142386E3FB5085D164BA88D86NDbDM)Трудового кодекса Российской Федерации;
3. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни доплата производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;
4. за условия труда, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям. Размер доплаты составляет от 8 до 12 процентов базового оклада (ставки);
5. за классное руководство учебных групп размер доплат составляет 15 процентов от базового оклада;
6. за проверку тетрадей (письменных работ) размер доплаты составляет:

- математика, русский язык и литература, русский язык и культура речи – 15 процентов;

- иностранный язык (английский, немецкий) – 10 процентов.

Доплата за проверку тетрадей (письменных работ) производится от базового оклада (ставки).

* 1. за заведование кабинетом размер доплат составляет – 15 процентов от базового оклада.
  2. за руководство цикловыми комиссиями – 15 процентов от базового оклада.

В соответствии с настоящим положением устанавливаются следующие надбавки:

1. за наличие квалификационной категории педагогическим работникам по соответствующим ПКГ устанавливаются надбавки в следующих размерах:

за наличие первой квалификационной категории – 20 процентов;

за наличие высшей квалификационной категории – 40 процентов;

1. за выслугу лет (стаж работы) устанавливается надбавки работникам при стаже работы:

от 1года до 5 лет – 10процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Выплата надбавки за выслугу лет осуществляется с месяца, в котором стаж работы работника достигает величины, дающей право на установление надбавки. Последующее изменение размера надбавки производится по мере наступления стажа работы, дающего право на увеличение размера выплаты. Надбавка за выслугу лет устанавливается приказом руководителя техникума.

При установлении надбавки педагогическим работникам учитывается общий стаж педагогической работы, руководящим работникам – стаж работы на руководящих должностях, для специалистов – стаж работы по специальности, для прочих работников – общий страховой стаж. Документом для определения стажа является трудовая книжка;

1. за наличие государственных наград, почетных званий:

«Народный учитель Российской Федерации» – 1500 рублей;

«Заслуженный учитель Российской Федерации» («Заслуженный учитель школы Российской Федерации») – 1000 рублей;

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» – 1000 рублей;

«Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации» – 1000 рублей;

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации» – 1000 рублей;

Медаль К. Д. Ушинского – 1000 рублей;

«Почетный работник общего образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации» – 500 рублей;

«Почетный работник науки и техники Российской Федерации» – 500 рублей;

«Отличник народного просвещения» – 500 рублей;

«Заслуженный учитель Республики Северная Осетия-Алания» –1000 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Северная Осетия-Алания» – 1000 рублей;

1. за другие государственные награды и почетные звания, при условии их соответствия профилю техникума, а педагогических работников техникума – при соответствии государственной награды, почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 500 рублей.

При наличии у работника двух и более государственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

При совмещении должностей надбавка устанавливается по основной должности.

9.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда техникума должна составлять не более 30 процентов средств, направляемых на оплату труда. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение (премирование) и стимулирование работников в соответствии с локальными актами техникума и включает в себя:

надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг);

премии.

Размеры надбавок, включаемых в стимулирующую часть фонда оплаты труда, устанавливаются в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников техникума, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на стимулирование труда работников техникума.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается приказом руководителя техникума по результатам оценки экспертной комиссии выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника.

Критерии и показатели деятельности работников техникума (за исключением руководителя) утверждаются руководителем техникума на основании примерных критериев и показателей деятельности работников, утвержденных приказом Министерства.

Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) устанавливается работникам техникума на определённый срок (полугодие, семестр) по результатам работы за соответствующий период (полугодие, семестр):

для преподавателей и мастеров производственного обучения – в соответствии с набранными баллами по установленным критериям (Приложение 2);

для других категорий работников – в соответствии с установленными % от базовых окладов (Приложение 2).

Увольнение работника не лишает его права на получение надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) за отработанный период.

В пределах экономии фонда заработной платы и за счёт средств, полученных техникумом от приносящей доход деятельности, в целях поощрения работников техникума за выполненную работу может выплачиваться премия по результатам работы за соответствующий период (месяц, квартал или полугодие) на основании действующего положения о премировании и локального акта организации.

При премировании работников могут учитываться:

1. результаты участия в мероприятиях, организуемых на федеральном, республиканском или муниципальном уровнях;
2. непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных целевых программ;
3. оперативное и качественное выполнение особо важных заданий;
4. проявление творческой инициативы и использование инновационных методов в работе.

Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, не может претендовать на премирование и установление надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).

Работнику, имеющему дисциплинарное взыскание, выплата ранее установленной надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг) может быть прекращена решением работодателя.

1. **Порядок и условия оплаты труда руководителя Организации,**

**его заместителей, главного бухгалтера**

* 1. Оплата труда руководителя техникума производится в порядке и размерах, определенных трудовым договором, заключенным между руководителем техникума и Министерством. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовой договор дополнительными соглашениями.
  2. Оплата труда заместителей руководителя техникума и главного бухгалтера производится в порядке и размерах, определенных трудовыми договорами, заключенными между руководителем техникума и вышеперечисленными работниками в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, локальными актами техникума. Изменения в части оплаты труда вносятся в трудовые договоры дополнительными соглашениями.
  3. Заработная плата руководителя техникума, его заместителей, главного бухгалтера состоит из базовой (гарантированной) части, которая включает в себя базовые оклады (ставки), доплаты и надбавки, а также стимулирующей части, включающей в себя премии и надбавки за высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг).
  4. Базовый оклад (ставка) руководителя техникума устанавливается приказом Министерства в кратном отношении к среднему базовому окладу (ставке) работников, отнесённых к основному персоналу возглавляемого руководителем техникума, и составляет от одного до трёх размеров этих средних базовых окладов (ставок). При определении кратности учитываются количество обучающихся, показатели и специфика деятельности техникума.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создан техникум: преподаватель; социальный педагог; педагог дополнительного образования; руководитель физического воспитания; мастер производственного обучения; педагог-библиотекарь; педагог-психолог; методист, преподаватель ОБЖ.

* 1. Расчёт среднего базового оклада (ставки) основного персонала осуществляется на начало нового учебного года (по состоянию на 20 сентября). Размер среднего базового оклада (ставки) определяется путем деления суммы базовых окладов (ставок) (без включения в них надбавок за ученую степень и компенсации) работников, относящихся к основному персоналу техникума, на штатную численность основного персонала техникума.
  2. Надбавка за высокие результаты и качество выполняемых работ руководителю техникума устанавливается приказом Министерства дважды в год с учетом достижения целевых показателей эффективности работы техникума в размере до 100% от базового оклада (ставки) руководителя техникума. Перечень целевых показателей эффективности работы техникума утверждается приказом Министерства.

В пределах экономии фонда заработной платы в целях поощрения руководителя техникума за выполненную работу Министерством могут выплачиваться премии.

Выплаты руководителю за счет средств, полученных техникумом от приносящей доход деятельности, осуществляются на основании приказа Министерства.

* 1. Преподавательская и иная работа руководителя в техникуме, являющаяся местом его основной работы, допускается с согласия Министерства и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, в котором указываются размер и порядок оплаты труда (в том числе размер и порядок стимулирующих выплат) по совмещаемой должности.
  2. Базовые оклады (ставки) заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются приказом руководителя техникума на 10-30 процентов ниже базового оклада (ставки) руководителя техникума.
  3. Заместителю руководителя, главному бухгалтеру выплаты из стимулирующей части устанавливаются приказом руководителя техникума в соответствии с настоящим Положением и локальными актами техникума.

1. **Другие вопросы оплаты труда**
2. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.
3. Для выполнения работ, связанных с расширением объема оказываемых техникумом услуг, техникум вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора в пределах фонда оплаты труда.

Приложение 1

к Положению об оплате труда

от 31 августа 2016г.

Базовые размеры окладов (ставок)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Должности, отнесенные к квалификационным уровням** | **Квалификационные уровни** | **Базовый размер оклада (ставки),**  **в рублях** |
| **Общеотраслевые должности служащих первого уровня** | | |
| кассир; комендант; секретарь | 1 квалификационный уровень | 4 213 |
| **Общеотраслевые должности служащих второго уровня** | | |
| инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя | 1 квалификационный уровень | 4 469 |
| заведующий архивом; заведующий хозяйственной частью | 2 квалификационный уровень | 4 115 |
| заведующий производством (шеф-повар) | 3 квалификационный уровень | 5 490 |
| **Общеотраслевые должности служащих третьего уровня** | | |
| бухгалтер, бухгалтер-калькулятор; документовед; юрисконсульт; библиотекарь; инженер по охране труда и технике безопасности, с возложением обязанностей инженера по ГО и ЧС; специалист по закупкам | 1 квалификационный уровень | 5 490 |
| **Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня** | | |
| секретарь учебной части | 1 квалификационный уровень | 5 106 |
| **Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня** | | |
| диспетчер образовательного учреждения | 2 квалификационный уровень | 5 617 |
| **Должности руководителей структурных подразделений** | | |
| заведующий лабораторией, заведующий отделением, заведующий учебной частью, заведующий воспитательной частью, заведующий практикой, заведующий организационно-диспетчерского отдела, старший мастер | 2 квалификационный уровень | 6 893 |
| **Должности педагогических работников** | | |
| педагог дополнительного образования; социальный педагог | 2 квалификационный уровень | 7 345 |
| мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог | 3 квалификационный уровень | 7 490 |
| преподаватель; руководитель физического воспитания; педагог- библиотекарь | 4 квалификационный уровень | 7 635 |
| **Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня** | | |
| гардеробщик; дворник; кладовщик; сторож, вахтер; уборщик служебных (производственных) помещений; кухонный работник; повар, мойщик посуды; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; калькулятор | 1 квалификационный уровень | 3 574 |
| **Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня** | | |
| водитель автомобиля; слесарь - сантехник | 1 квалификационный уровень | 3 830 |

Приложение 2

к Положению об оплате труда

от 31 августа 2016г.

Показатели эффективности деятельности работников

ГБПОУ «Владикавказский торгово-экономический техникум»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Педагогические работники** | | **Значение показа-теля** | **Макси-мальное кол-во баллов** |
|  | Преподаватели, мастера производственного обучения | |  |  |
| 11. | Индивидуальные образовательные результаты обучающихся | не менее 75% от общего числа обучающихся, получивших положительные оценки по результатам различных контрольных мероприятий: срезы знаний, мониторинги | 2 | 2 |
| 22. | Количество обучающихся, посещающих занятия | 100% от числа обучающихся | 4 | 4 |
| 90% от числа обучающихся | 2 |
| 33. | Отсутствие конфликт-ных ситуаций с обуча-ющимися и их родите-лями (законными представителями) | отсутствие жалоб | 1 | 1 |
| 44. | Успеваемость обучающихся по итогам сессии | 100% | 10 | 10 |
| 90-99% | 7 |
| 80-89% | 5 |
| 55. | Качество знаний обучающихся по итогам сессии | более 70% | 12 | 12 |
| 60-69% | 10 |
| 50-59% | 7 |
| 40-49% | 5 |
| 66. | Обучающиеся – победители конкурсов, олимпиад, выставок  (очно / заочно) | международных, Российских | 8 / 6 | 30 |
| республиканских | 6 / 4 |
| техникумовских | 4 / 2 |
| 77. | Обучающиеся – участники конкурсов, олимпиад, выставок  (очно / заочно) | международных, Российских | 6 / 3 | 18 |
| республиканских | 4 / 2 |
| техникумовских | 2 / 1 |
| 98. | Эффективная и качественная организация и проведение | открытых уроков, внеклассных предметных мероприятий | до 4 | 4 |
| 19. | Использование в учебном процессе инновационных форм, методов и средств обучения | составление и применение собственных разработок электронных учебных пособий  (мультимедийные лекции, электронный учебник, аудио и видеолекции) | до 4 | 4 |
| Интернет технологии:  использование компьютерных технологий  использование информационных средств отображения информации (ТВ, видео, аудио) | до 4 | 4 |
| 110. | Участие в профессиональных конкурсах, грантах, научно-практических конференциях, методических семинарах и др.  (очно / заочно) |  | до 7 / 4 | 11 |
|  | **Максимальное количество баллов** |  |  | **100** |
| 111. | Эффективная работа руководителей структурных подразделений по выполнению должностных обязанностей | высокие результаты, сложность, интенсивность и напряжённость работы | до 50 % | 50 % |
| качество выполняемых работ | до 100 % | 100 % |
| 112. | Методист, педадог-библиотекарь, педагог-психолог, педагог дополнительного образования | высокие результаты, сложность, интенсивность и напряжённость работы | до 50 % | 50 % |
| качество выполняемых работ | до 100 % | 100 % |
| 113. | Административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, прочий обслуживающий персонал | высокие результаты, сложность, интенсивность и напряжённость работы | до 50 % | 50 % |
| качество выполняемых работ | до 100 % | 100 % |