

СОГЛАСОВАНО

Министр образования

Иркутской области

М.А. Парфенов

«20» *марта* * 20*23* г.



УТВЕРЖДЕНО

Директор ГБПОУ ИО «ЧГТК им.М.И.Щадова»

С.Н.Сычев

«20» *марта* * 20*23* г.



Положение

об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Черемховский горнотехнический колледж им. М.И. Щадова»

г.Черемхово

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Иркутской области «Черемховский горнотехнический колледж им. М.И. Щадова» (далее - Положение, учреждение) разработано на основании :

статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации;

Закона Иркутской области от 27 декабря 2016 года №131-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;

Порядка определения размера должностного оклада директора государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения Иркутской области, утвержденного постановлением Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 года;

Примерного положения об оплате труда работников государственных казенных, бюджетных, автономных учреждений Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области, утвержденного приказом министерства образования Иркутской области от 7 ноября 2017 года № 93-мпр.

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждения и определяет:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;

2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;

4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;

5) порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги;

6) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

2. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными

для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и учреждением, заключаемые между работником и работодателем.

3. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей директора, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

4. Заработная плата, материальная помощь, единовременная выплата к отпуску работников, в том числе работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Минимальные размеры дифференциации заработной платы работников учреждения по профессионально-квалификационным группам к профессии рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате определены в Приложении 6 к настоящему Положению.

Глава 2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с настоящим Положением.

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения определены в Приложении 1 к настоящему Положению.

Глава 3. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения

9. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в Приложении 2 к настоящему Положению;

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

10. Работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, в следующих размерах:

1) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий, - 10 процентов, без проведения проверочных мероприятий - 5 процентов должностного оклада;

2) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», - 30 процентов должностного оклада.

11. Доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере от 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, при наличии результата специальной оценки условий труда (аттестации рабочего места).

12. Доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам учреждения производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

13. Доплаты работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение 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, а также установленной квалификационной категории.

14. Работникам учреждения, рабочий день которых разделен на части (с перерывом в работе свыше двух часов) в связи с выполнением работ, где это необходимо вследствие особого характера труда, производится соответствующая доплата.

Перечень работников учреждения, которым устанавливается указанная доплата, и размер доплаты утверждаются директором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

15. К заработной плате, материальной помощи, единовременной выплате к отпуску работников учреждения применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

Глава 4. Размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

16. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за стаж непрерывной работы;

3) выплаты за качество выполняемых работ;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, должен составлять не более 20 процентов фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованными министерством образования Иркутской области (далее - министерство) и утвержденными директором учреждения штатным расписанием.

17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в размере до 30 процентов.

18. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в размерах, определенных в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению, в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

Стаж непрерывной работы рассчитывается путем учета рабочего времени по основному месту работы.

Условия, сохраняющие стаж непрерывной работы, при поступлении работника в учреждение с другой работы, следующие:

1) трудоустройство в течение одного месяца:

со дня увольнения из учреждений, указанных в пункте 21 настоящего Положения;

после увольнения с научной работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях, указанных в пункте 21 настоящего Положения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей, указанных в пункте 21 настоящего Положения, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения с государственной или муниципальной службы;

со дня увольнения с работы на должностях в профсоюзных органах;

со дня прекращения отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство образования Иркутской области;

2) трудоустройство в течение шести месяцев:

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждений, указанных в пункте 21 настоящего Положения;

со дня увольнения со службы в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации.

19. При совмещении должностей (профессий), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, выплата за стаж непрерывной работы применяется к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по основной работе.

20. Установление выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании приказа директора учреждения.

21. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с государственным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство образования Иркутской области;

замещение государственных должностей;

замещение муниципальных должностей;

работа в государственных учреждениях Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство образования Иркутской области;

работа в научных и образовательных организациях на должностях директора, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с

осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;

работа на должностях в профсоюзных органах;

работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждения для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

22. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, устанавливается директором учреждения.

23. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе (в случае если в соответствии с законодательством Российской Федерации трудовая книжка на работника не оформляется и не ведется), заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалификационной подписью (при ее наличии у работодателя), а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

24. Работникам учреждения по результатам работы выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы пропорционально отработанному времени.

25. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 25 процентов.

26. Периодичность премиальных выплат по итогам работы и выплат за качество выполняемых работ устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

27. Работникам учреждения в рамках вида выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ устанавливаются надбавки за

профессиональное развитие и надбавка по занимаемой должности работника учреждения с учетом важности выполняемых им работ.

28. Работникам учреждения, занимающим штатные должности (профессии), устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку:

за ученую степень кандидата наук - 3000 рублей;

за ученую степень доктора наук - 7000 рублей;

за ученое звание доцента - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за ученое звание профессора - 60 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

29. Педагогическим работникам устанавливаются следующие надбавки за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

работникам образовательных организаций, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден "Знак Почета", орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание "Народный учитель Российской Федерации", - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Андрея Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена "За заслуги перед Отечеством" всех степеней, медаль "За трудовое отличие", медаль "За трудовую доблесть", почетное звание "Заслуженный учитель школы РСФСР", почетное звание "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", почетное звание "Заслуженный учитель Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный врач Российской Федерации", почетное звание "Заслуженный юрист Российской Федерации",

почетное звание "Заслуженный метеоролог Российской Федерации", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации: значок (нагрудный значок) "Отличник просвещения СССР", значок "Отличник образования СССР", значок "Отличник образования РСФСР", значок "Отличник народного просвещения", значок "Отличник народного образования", значок "Отличник профессионально-технического образования РСФСР", значок "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", знак отличия "Отличник просвещения", медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского, нагрудный знак "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "За милосердие и благотворительность", "Почетный наставник", "За верность профессии", "Молодость и Профессионализм", почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования", - 10 процентов оклада (ставки);

работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак "Почетный работник гидрометеослужбы России", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам образовательных организаций, имеющим нагрудный знак "Почетный работник охраны природы", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых

дисциплин, - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

работникам организаций дополнительного образования спортивной направленности, имеющим звания "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса", "Гроссмейстер по шахматам (шашкам)", - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

30. Молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающимся на работу в соответствии с полученной квалификацией, устанавливается следующая надбавка за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

20 процентов (до 3 лет работы);

10 процентов (от 3 до 5 лет работы);

5 процентов (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления надбавки за профессиональное развитие молодым специалистам являются:

наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

работа в учреждении по специальности.

31. Надбавка за профессиональное развитие по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам (с учетом педагогической нагрузки) за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации (Приложение 5 к настоящему Положению).

32. Максимальный размер надбавки по занимаемой должности работника с учетом важности выполняемых им работ не может превышать 0,2 оклада (должностного оклада) работника учреждения.

33. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренных Приложением 4 к настоящему Положению.

34. Не допускается установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения в связи с наступлением праздничных дней, в связи с

юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников учреждения.

35. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является директор учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается председатель первичной профсоюзной организации учреждения. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения.

36. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждения присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

37. Решение комиссии об установлении процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

38. На основании протокола комиссии директор учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

39. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

Глава 5. Порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

40. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств областного бюджета на текущий финансовый год и на плановый период, доведенных до министерства.

Размер оплаты труда работников (без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) не может быть ниже размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области.

Глава 6. Условия оплаты труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера учреждения

41. Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Годовой объем средств на выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения должен составлять не более 20 процентов фонда оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, без учета выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с согласованным министерством и утвержденным директором учреждения штатным расписанием.

42. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу учреждения (далее - работники), и составляет до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень работников, относящихся к основному персоналу, утверждается правовым актом министерства.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников учреждения рассчитывается и определяется в соответствии с Порядком определения размера должностного оклада директора государственного казенного, бюджетного и автономного учреждения Иркутской области, утвержденным постановлением Правительства Иркутской области от 28 апреля 2017 года № 292-пп.

43. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10-45 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

44. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-60 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

45. Выплаты компенсационного характера директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главой 3 настоящего Положения с учетом условий труда.

46. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения за преподавательскую работу без занятия штатной должности в учреждении устанавливается доплата за совмещение профессий (должностей) в соответствии с Приложением 8 к настоящему Положению.

47. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения производятся в виде премиальных выплат по итогам работы на основании показателей эффективности деятельности директора учреждения, утвержденных правовым актом министерства.

48. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения производятся в виде премиальной выплаты по итогам работы за полугодие, установленной в процентном отношении к должностному окладу на основании показателей и критериев эффективности их деятельности, предусмотренных Приложением 4 к настоящему Положению.

Премиальная выплата по итогам работы за полугодие устанавливается заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения на основании показателей и критериев эффективности их деятельности в размерах, определенных в соответствии с Приложением 8 к настоящему Положению. Максимальный размер (100%) премиальной выплаты по итогам работы за полугодие не может превышать трех должностных окладов заместителя директора или главного бухгалтера соответственно.

Премиальная выплата по итогам работы за полугодие выплачивается исходя из фактически отработанного заместителем директора или главным бухгалтером учреждения времени.

Премиальная выплата по итогам работы за полугодие устанавливается комиссией, созданной в учреждении, и согласовывается с министерством.

49. В случае образования экономии годового объема средств на выплаты стимулирующего характера директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения, данный объем средств направляется на увеличение годового объема средств на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения.

Глава 7. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

50. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

- 3) смерть члена семьи работника;
- 4) регистрация брака работника;
- 5) рождение ребенка у работника.

51. Членами семьи работника признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников учреждения.

52. Условия выплаты материальной помощи, ее размеры и критерии их определения устанавливаются в пределах объема предоставляемой на соответствующий финансовый год субсидии, а также с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

53. Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 50 настоящего Положения, и размер понесенных расходов.

54. Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимается министерством на основании письменного заявления директора учреждения с приложением к нему документов, подтверждающих случаи, установленные пунктом 50 настоящего Положения, и размер понесенных расходов.

55. Материальная помощь работнику учреждения предоставляется один раз в рабочий год в размере до 3 окладов (должностных окладов). Директору учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения - один раз в рабочий год в размере до одного минимального размера оплаты труда.

56. Работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата к отпуску (один раз в рабочий год) в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, а директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения - в размере одного минимального размера оплаты труда на основании соответствующего письменного заявления в случаях:

- 1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;

2) разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части - при предоставлении одной из частей данного отпуска;

3) замены в установленном порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией - одновременно с предоставлением данной компенсации.

57. Если при разделении в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата к отпуску не производилась, она подлежит выплате при предоставлении последней части ежегодного оплачиваемого отпуска.

58. Предоставление единовременной выплаты к отпуску оформляется приказом директора учреждения, а в отношении директора учреждения - правовым актом министерства.

59. Единовременная выплата к отпуску работникам учреждения, директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения выплачивается в пределах годового объема фонда оплаты труда.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ ИО «ЧГТК» им. М.И. Щадова»

Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ по должностям работников
(профессиям рабочих) учреждения

1. Работников образования (кроме дополнительного профессионального)

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части	11 215
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
2 квалификационный уровень	
Педагог-организатор	11 429
3 квалификационный уровень	
Методист Педагог-психолог	11 529
4 квалификационный уровень	
Преподаватель Руководитель физического воспитания Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11 543
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий отделением Заведующий мастерской	11 499
3 квалификационный уровень	
Начальник (заведующий, директор,	11 613

руководитель) обособленного структурного подразделения (подразделения) профессиональных образовательных организаций	
---	--

2. Служащих

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	10 764
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Лаборант	10 818
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инженер-электроник (электроник)	11 469
Специалист по охране труда	
Специалист по кадрам	
Юрисконсульт	
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	13 309
Ведущий экономист	

3. Рабочих общепромышленных профессий

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого	

уровня»	
1 квалификационный уровень	
Гардеробщик	10 174
Дворник	
Кладовщик	
Сторож (вахтер)	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля	10 226

4. Работников культуры, искусства и кинематографии, профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	10 877
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Заведующий библиотекой	10 948

5. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

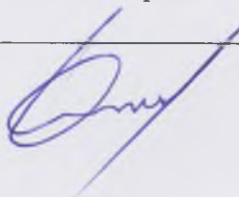
Наименование должности (профессии)	Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, руб.
Специалист в сфере закупок	12 581

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ ИО «ЧГТК» им. М.И. Щадова»

Выплаты компенсационного характера при выполнении работ в условиях,
отклоняющихся от нормальных

№ п/п	Наименование выплат компенсационного характера	Основание и размер выплат компенсационного характера
1	Доплата за классное руководство	1) педагогическим работникам за выполнение обязанностей куратора группы в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы);
2	Доплата за проверку письменных работ	1) педагогическим работникам за проверку письменных работ по русскому языку, литературе, математике – в размере 15 процентов, иностранный язык, инженерная графика, химия, физика и другим учебным предметам - в размере 10 процентов оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки по данным предметам
3	Доплата за заведование: учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками	1) педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками - в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы)
4	Доплата за руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	1) педагогическим работникам за руководство предметными, цикловыми, методическими комиссиями – в размере 15 процентов оклада (ставки заработной платы).

Директор



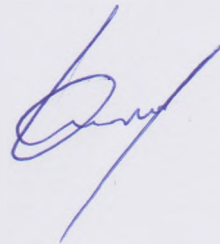
С.Н.Сычев

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ ИО «ЧГТК» им. М.И. Щадова»

РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Стаж непрерывной работы	Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет, в процентах от оклада (должностного оклада)
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 лет	15

Директор



С.Н.Сычев

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ ИО «ЧГТК» им. М.И. Щадова»

Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения

**І. Должности заместителей директора
(курирующих учебную работу, учебно – производственную работу, воспитательную работу)**

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности
1	Качество и своевременность предоставления в министерство месячной, квартальной и годовой отчетности (статистическая, по запросам министерства)	своевременно и качественно	10%
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%
		несвоевременно	0%
2	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации с официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях http://bus.gov.ru)	80-100 баллов	10%
3	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (показатель применяется при выявлении недостатков, в случае отсутствия недостатков - количество процентов по показателю суммируется с количеством процентов по показателю, предусмотренного п. 2)	выполнены все мероприятия, запланированные на отчетную дату	5%
4	Доля выпускников образовательных организаций, занятых по виду деятельности и полученным	от 62,4%	5%
		менее 62,4%	0%

	компетенциям, с учетом трудоустроенных, самозанятых, индивидуальных предпринимателей, находящихся на договорах гражданско- правового характера (при расчете не учитываются выпускники, продолжившие обучение)		
5	Отсутствие нарушений в деятельности по результатам проведенных проверок надзорными органами *	отсутствие нарушений	10%
6	Результативность участия учреждения в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (не более 10%)	победитель, оператор или ответственный исполнитель	10%
		участник	5%
7	Исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде**	исполнены в полном объеме	5%
		не исполнены	0%
8	Результативность участия обучающихся в конкурсных мероприятиях (победители или призеры Чемпионатов, олимпиад, конференций, фестивалей, спортивных соревнований и др. мероприятий) (за каждое, но не более 15%)	на региональном уровне	3%
		на федеральном уровне	5%
		на международном уровне	10%
9	Увеличение внебюджетных поступлений учреждения от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением грантовой поддержки)	от 5,1% и более	5%
		от 3% до 5%	3%
10	Обеспечение выполнения основных показателей деятельности учреждения,	Выполнено	10%

	утвержденных государственным заданием, выполнение которых находится в компетенции работника	Не выполнено	0
11	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения	Выполнено	5%
		Не выполнено	0
12	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие	5%
		Наличие	0
13	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны населения, родителей (законных представителей) обучающихся, обучающихся на незаконные действия (бездействия) работника при реализации образовательных программ	Отсутствие	5
		Наличие	0

*в случае отсутствия проверок надзорными органами в отчетном периоде количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности увеличивается до 20 % за качество и своевременность предоставления в министерство месячной, квартальной и годовой отчетности (статистическая, по запросам министерства).

**в случае, если исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде, не относится к компетенции заместителя директора, количество процентов за выполнение показателя эффективности деятельности заместителя директора за (Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения увеличивается до 10 %.

II. Должности главного бухгалтера

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности
1	Качество и своевременность предоставления в министерство месячной, квартальной и годовой отчетности (бухгалтерская, статистическая, по запросам министерства)	своевременно и качественно	5%
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	2,5%

		Несвоевременно	0%
2	Отсутствие задолженности по уплате налогов и страховых взносов	Отсутствие	5%
		Наличие	0%
2	Обеспечение достижения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников в соответствии с нормативными правовыми актами министерства	100%	5%
		с 95,1% по 104,9% (за исключением 100%)	3%
		менее 95%, более 105%	0%
3	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации с официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях http://bus.gov.ru)	80-100 баллов	10%
4	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (показатель применяется при выявлении недостатков, в случае отсутствия недостатков - количество процентов по показателю суммируется с количеством процентов по показателю, предусмотренного п. 3)	выполнены все мероприятия, запланированные на отчетную дату	5%
5	Соблюдение сроков, установленных нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней, при осуществлении закупок товаров, работ, услуг (оцениваются сроки предоставления в МРКС заявок на закупку, сроки размещения извещений об осуществлении закупки, сроки заключения контрактов)	Своевременно	10%
		несвоевременно	0%

6	Отсутствие нарушений в деятельности учреждения по результатам проведенных проверок надзорными органами *	отсутствие нарушений	10%
7	Результативность участия учреждения в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (не более 10%)	победитель, оператор или ответственный исполнитель	10%
		участник	5%
8	Исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде**	исполнены в полном объеме	5%
		не исполнены	0%
9	Соблюдение сроков и качества предоставления проектов бюджетных смет (планов финансово-хозяйственной деятельности) в соответствии с порядками, определенными министерством	своевременно и качественно	10%
		своевременно, но требующие доработки	5%
		несвоевременно и с замечаниями	0%
10	Увеличение внебюджетных поступлений учреждения от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением грантовой поддержки)	от 5,1% и более	5%
		от 3% до 5%	3%
11	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	Отсутствие	10%
		Наличие	0
12	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения	Выполнено	5%
		Не выполнено	0

13	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие	5%
		Наличие	0

*в случае отсутствия проверок надзорными органами в отчетном периоде количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности увеличивается до 20 % за соблюдение сроков, установленных нормативными правовыми актами федерального и регионального уровней, при осуществлении закупок товаров, работ, услуг (оцениваются сроки предоставления в МРКС заявок на закупку, сроки размещения извещений об осуществлении закупки, сроки заключения контрактов).

**в случае, если исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде, не относится к компетенции заместителя директора, количество процентов за выполнение показателя эффективности деятельности заместителя директора за (Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения увеличивается до 10 %).

III. Должности заместителя директора, курирующего административно-хозяйственную деятельность

№п/п	Показатели эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности
1	Качество и своевременность предоставления в министерство месячной, квартальной и годовой отчетности (статистическая, по запросам министерства)	своевременно и качественно	10%
		своевременно, но требующие доработки и доработанные в установленные сроки	5%
		несвоевременно	0%
2	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение которой находится в компетенции работника	Обеспечено	15%
		Не обеспечено	0

3	Результат независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (по информации с официального сайта для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях http://bus.gov.ru)	80-100 баллов	10%
4	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (показатель применяется при выявлении недостатков, в случае отсутствия недостатков - количество процентов по показателю суммируется с количеством процентов по показателю, предусмотренного п. 3)	выполнены все мероприятия, запланированные на отчетную дату	5%
5	Отсутствие нарушений в деятельности учреждения по результатам проведенных проверок надзорными органами *	отсутствие нарушений	10%
6	Результативность участия учреждения в проектах (национальном проекте), инновационных проектах, грантах, комплексах мер регионального и федерального значения (не более 10 %)	Победитель, оператор или ответственный исполнитель	10%
		участник	5%
7	Исполнение ключевых показателей развития системы среднего профессионального образования, обозначенных учредителем в текущем периоде	исполнены в полном объеме	5%
		не исполнены	0%
8	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, организация проведения итоговой аттестации, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, подготовка к отопительному сезону, организация мероприятий по энергосбережению, создание и обеспечение функционирования коллегиальных органов управления в учреждении, организация региональных	Выполнено	10%
		Не выполнено	0

	мероприятий, организация сетевой формы обучения, организация оказания платных образовательных услуг, организация и проведение профориентационной работы		
9	Увеличение внебюджетных поступлений учреждения от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности по сравнению с предыдущим отчетным периодом (за исключением грантовой поддержки)	от 5,1% и более	5%
		от 3% до 5%	3%
10	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	Отсутствие	10%
		Наличие	0
11	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения	Выполнено	5%
		Не выполнено	0
12	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие	5%

*в случае отсутствия проверок надзорными органами в отчетном периоде количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности увеличивается до 20 % за качество и своевременность предоставления в министерство месячной, квартальной и годовой отчетности (статистическая, по запросам министерства).

IV. Должности педагогических работников

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в методической, научно-исследовательской работе учреждения	Выполнено	6%
		Не выполнено	0
	Использование современных	Выполнено	6%

	педагогических технологий, в т.ч. информационно-коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения	Не выполнено	0
	Участие в профессиональных конкурсах	Выполнено	6%
		Не выполнено	0
	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	Выполнено	6%
		Не выполнено	0
	Наставническая работа с молодыми специалистами	Выполнено	6%
		Не выполнено	0
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся на незаконные действия (бездействие) работника при реализации образовательных программ	Отсутствие	2%
		Наличие	0
	Отсутствие выявленных директором, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства в деятельности работника	Отсутствие	2%
		Наличие	0
	Результативность прохождения обучающимися промежуточной, итоговой, государственной итоговой аттестаций	100 процентов	2%
		До 100 процентов	0
	Результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях	Первые места	2%
		Вторые третьи места	1%
		Диплом участника	1%

	Участие обучающихся под руководством преподавателя в олимпиадах, конкурсах, концертах, соревнованиях	Участвует	1%
		Не участвует	0
	Отсутствие снижения наполняемости класса (группы), кружка, секции за отчетный период	Отсутствие	2%
		Наличие	0
	Доля выпускников, трудоустроенных по специальности (за исключением лиц, призванных на военную службу, и находящихся в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком)	100 процентов	2%
		До 100 процентов	0
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	Отсутствие	2%
		Наличие	
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	1%
		Не выполнено	0
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Отсутствие	2%
		Наличие	0
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения, непосредственного директора работника	Выполнено	6%
		Не выполнено	0
	Участие в качестве экспертов проведения чемпионатов «Профессионалы»	Соответствие	7%
		Не соответствие	0
	Выполнение работы эксперта в рамках проведения демонстрационного экзамена	Выполнено	6%
		Не выполнено	0
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие	6%
		Наличие	0

V. Должности учебно-вспомогательного персонала				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Участие в коллегиальных органах управления учреждением	Выполнено	10%	
		Не выполнено	0	
	Наставническая работа с молодыми специалистами	Отсутствие	10%	
		Наличие	0	
	Участие в мероприятиях, проводимых учреждением по направлениям деятельности работника	Отсутствие	10%	
		Наличие		
Выплаты за качество выполняемых работ	Отсутствие жалоб со стороны населения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении им должностных обязанностей	Отсутствие	3,33%	
		Наличие	0	
	Отсутствие выявленных директором, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Отсутствие	3,33%	
		Наличие	0	
	Отсутствие травматизма обучающихся в период их нахождения под надзором работника	Отсутствие	3,33%	
		Наличие	0	
	Отсутствие нарушений работником норм охраны труда, норм пожарной, антитеррористической безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил	Отсутствие	3,33%	
		Наличие	0	
	Сохранность имущества, предоставленного работнику для исполнения должностных обязанностей	Выполнено	3,33%	
		Не выполнено	0	
	Премииальные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	12,5%
			Не выполнено	0
Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде		Отсутствие	12,5%	
		Наличие	0	

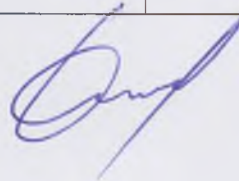
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	3,33%
		Отсутствие	0

VI. Должности иных работников

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Организация работы коллегиальных органов управления учреждением	Выполнено	2%
		Не выполнено	0
	Своевременная подготовка и направление оперативной информации по запросу министерства, иных органов государственной власти	Выполнено	5%
		Не выполнено	0
	Осуществление работником методического руководства по своему направлению деятельности	Выполнено	5%
	Организация работы, направленная на увеличение перечня платных услуг, оказываемых учреждением	Выполнено	5%
		Не выполнено	0
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения, обеспечение которой находится в компетенции работника	Выполнено	3%
		Не выполнено	0
	Отсутствие выявленных директором учреждения, контрольно-надзорными органами государственной власти, профсоюзными органами нарушений законодательства	Отсутствие	5%
		Наличие	0
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения на незаконные действия (бездействие) работника при выполнении должностных обязанностей	Отсутствие	2%
		Наличие	0
	Своевременная и качественная подготовка отчетной и учетной и иной документации учреждения, ее сдача в установленные сроки	Выполнено	3%
		Не выполнено	0

	уполномоченные органы		
Премияльные выплаты по итогам работы	Выполнение непредвиденных и срочных работ по поручению директора учреждения, непосредственного руководителя работника	Выполнено	12,5%
		Не выполнено	0
	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	Отсутствие	12,5%
Наличие		0	
Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ	Профессиональное развитие путем получения дополнительного профессионального образования, прохождения курсов повышения квалификации по направлению трудовой функции работника (с учетом знаний, умений, навыков, профессионального опыта работника, его квалификации и результатов работы)	Наличие	10%
		Отсутствие	0
	Выполнение работ, имеющих важное значение для эффективной работы учреждения (с учетом должностной инструкции работника) (приемка учреждения к новому учебному году, получение лицензии образовательной, медицинской деятельности, организация летней оздоровительной кампании, организация проведения аттестации работников)	Наличие	10%

Директор



С.Н.Сычев

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ ИО «ЧГТК» им. М.И. Щадова»

**НАДБАВКИ ЗА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЗА НАЛИЧИЕ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ, УСТАНОВЛЕННОЙ ПО
РЕЗУЛЬТАТАМ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Наименование должности (профессии)	Размер надбавки за квалификационную категорию
Преподаватель Педагог-организатор Методист Педагог-психолог Руководитель физического воспитания	30 процентов - для первой категории; 50 процентов - для высшей категории

Директор



С.Н. Сычев

Приложение 6
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ ИО «ЧГТК» им. М.И. Щадова»

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОКВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ К
ПРОФЕССИИ РАБОЧЕГО ПЕРВОГО РАЗРЯДА, ПОЛУЧАЮЩЕГО
ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ НА УРОВНЕ РАЗМЕРА ОПЛАТЫ ТРУДА,
УСТАНОВЛЕННОГО ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВОМ,
С ПРИМЕНЕНИЕМ РАЙОННОГО КОЭФФИЦИЕНТА И
ПРОЦЕНТНОЙ НАДБАВКИ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ**

Профессионально-квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
		3 разряд	429
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	4 разряд	1 079
		5 разряд	1 519

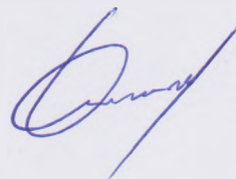
Профессионально-квалификационные группы общеотраслевых должностей директоров, специалистов и служащих		Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4 489
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 929
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	10 419
	3 квалификационный уровень	12 479
	4 квалификационный уровень	13 559

	Минимальный
--	-------------

Профессионально-квалификационные группы должностей работников образования (учебно-вспомогательный персонал)	размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) первого уровня	729

Профессионально-квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, руб.
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	6 729
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	15 839

Директор



С.Н. Сычев

**ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДОПЛАТЫ ЗА СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ
(ДОЛЖНОСТЕЙ) ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ
ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ УЧРЕЖДЕНИЯ,
РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ, ЗА ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКУЮ РАБОТУ БЕЗ
ЗАНЯТИЯ ШТАТНОЙ ДОЛЖНОСТИ**

Доплата директору и заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения за выполнение преподавательской работы без занятия штатной должности (совмещение) (далее - доплата за совмещение) определяется по следующей формуле:

$$Д = \frac{Ос * (1 + К_{сум})}{Н} * Ч,$$

где:

Д - размер доплаты за совмещение, руб.;

О_с - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, по которой производится совмещение, в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению, руб.;

Н - норма часов педагогической работы на ставку заработной платы по должности в соответствии с приказом Минобрнауки России 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», по которой производится совмещение;

Ч - количество часов педагогической работы директора, заместителя директора или главного бухгалтера учреждения;

К_{сум} - суммарный коэффициент (при наличии), который определяется по формуле:

$$К_{сум} = К_1 + К_2 + К_3 + К_4,$$

где:

К₁ - повышающий коэффициент за проверку письменных работ;

К₂ - повышающий коэффициент за работу по специальным учебным планам и программам повышенного уровня;

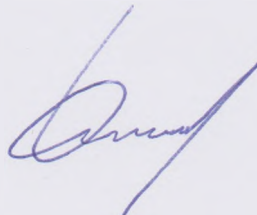
К₃ - повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории.

Значения К₁, К₂, К₃ указаны в таблице:

Коэффициент	Тип организаций	Значение коэффициента
K_1	Организация среднего профессионального образования, общеобразовательная организация	0,1
K_2	Организация среднего профессионального образования	0,15
K_3	Организация среднего профессионального образования, общеобразовательная организация	0,3 - за наличие первой квалификационной категории, 0,5 - за наличие высшей квалификационной категории

К размеру доплаты за совмещение применяются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.».

Директор



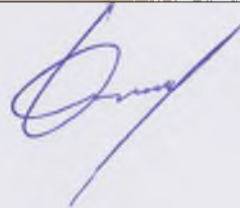
С.Н. Сычев

Приложение 8
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ ИО «ЧГТК» им. М.И. Щадова»

**РАЗМЕР ПРЕМИАЛЬНОЙ ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ ЗА
ПОЛУГОДИЕ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО
БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

Размер премиальной выплаты за полугодие, в процентах от оклада (должностного оклада)	Количество процентов за выполнение показателей эффективности деятельности
3 оклада	81-100%
2 оклада	51-80%
1 оклад	10-50%

Директор



С.Н.Сычев