

УТВЕРЖДЕНО
приказом и.о.директора
ГАПОУ ЧР «ЧПК»
Минобразования Чувашии
от 04.04.2018 № 100-О

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГАПОУ ЧР «ЧПК» Минобразования Чувашии

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки (далее - Положение), разработано в соответствии с Законом Чувашской Республики "Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики" и постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 14 февраля 2018 г. № 48 о внесении изменений в постановление Кабинета Министров Чувашской Республики от 13.09.2013г. № 377 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки» и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки (далее – учреждение), по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

коэффициенты к окладам (ставкам);

наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

наименование, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

условия оплаты труда руководителей учреждений.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки) работника, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата работников учреждения максимальными размерами не ограничивается.

1.3. Штатное расписание и тарификационный список педагогических работников учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, иных работников на условиях срочного трудового договора с оплатой выполненной работы за счет субсидий на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждений состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также выплат компенсационного характера:

$$\text{ФОТ}_{\text{oy}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}} + \text{В}_{\text{к}},$$

где:

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

В_к - выплаты компенсационного характера.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) размеров окладов (ставок), коэффициентов к окладам (ставкам) по профессиональным квалификационным группам;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в учреждении;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждении;

е) иных обязательных выплат, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Чувашской Республики в сфере оплаты труда;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) настоящего Положения.

1.7. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.8. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.9. Оплата труда работников включает в себя размеры окладов (ставок) по ПКГ, коэффициенты к окладам (ставкам), выплаты компенсационного, стимулирующего характера к окладам (ставкам).

1.10. Размеры окладов (ставок) устанавливаются в соответствии с абзацем седьмым пункта 1.1 настоящего Положения руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры выплат по коэффициентам определяются путем умножения размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ на величину коэффициента по соответствующему уровню ПКГ.

1.11. Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней устанавливаются руководителем учреждения.

Размеры коэффициентов к окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание по квалификационным уровням ПКГ. Должности, включенные в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям учреждения и наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии и специальности.

1.12. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а также оплата труда 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), осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических, работников и работников учебно-вспомогательного персонала

2.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 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" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204).

2.2. Уровень образования работников при установлении размеров окладов (ставок) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено законодательством Российской Федерации).

Требования к уровню образования при установлении размеров окладов (ставок), определенные в тарифно-квалификационных характеристиках должностей работников в разделе «Требования к квалификации», предусматривают наличие среднего профессионального образования или высшего образования и не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога.

Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, размеры окладов (ставок) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» является основанием для установления им размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание трех полных курсов образовательных организаций высшего образования, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров окладов (ставок), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения назначаются руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3. Размеры окладов (ставок) педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала профессиональных образовательных учреждений устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 22 мая 2008 г., регистрационный № 11731):

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала **первого уровня:**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, размеры окладов (ставок) и повышающих коэффициентов к окладам (ставкам)
1	2

Секретарь учебной части

Оклад (ставка)- 3960 рублей.

повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении :

от 2 до 5 лет- 0,10

от 5 до 10 лет- 0,15

от 10 до 20 лет-0,25

свыше 20 лет-0,30

1 квалификационный уровень

Диспетчер образовательного учреждения

Оклад (ставка)- 4883 рубля.

повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении :

от 2 до 5 лет- 0,10

от 5 до 10 лет- 0,15

от 10 до 20 лет-0,25

свыше 20 лет-0,30

Профессиональная квалификационная группа педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, размеры окладов (ставок) и повышающих коэффициентов к окладам (ставкам)
1	2
2 квалификационный уровень	<p>Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог Оклад (ставка) при наличии высшего профессионального образования-4994 рубля, при наличии среднего профессионального образования-4519 рублей.</p> <p>повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего стажа педагогической работы: от 2 до 5 лет- 0,10 от 5 до 10 лет- 0,15 от 10 до 20 лет-0,25 свыше 20 лет-0,30</p> <p>повышающий коэффициент за квалификационную категорию: 0,25- при наличии высшей квалификационной категории; 0,15-при наличии первой квалификационной категории; 0,05-при наличии второй квалификационной категории;</p>
3 квалификационный уровень	<p>Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог Оклад (ставка) при наличии высшего профессионального образования-4994 рубля, при наличии среднего профессионального образования-4519 рублей, при наличии начального профессионального образования-4202 рубля.</p> <p>повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего стажа педагогической работы: от 2 до 5 лет- 0,10 от 5 до 10 лет- 0,15 от 10 до 20 лет-0,25 свыше 20 лет-0,30</p> <p>повышающий коэффициент за квалификационную категорию: 0,25- при наличии высшей квалификационной категории; 0,15-при наличии первой квалификационной категории; 0,05-при наличии второй квалификационной категории; повышающий коэффициент по занимаемой должности- 0,15</p>
4 квалификационный уровень	<p>Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания Оклад (ставка) при наличии высшего профессионального образования-5481 рубль, при наличии среднего профессионального образования-5046 рублей.</p> <p>повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего стажа педагогической работы: от 2 до 5 лет- 0,10 от 5 до 10 лет- 0,15 от 10 до 20 лет-0,25 свыше 20 лет-0,30</p> <p>повышающий коэффициент за квалификационную категорию: 0,25- при наличии высшей квалификационной категории; 0,15-при наличии первой квалификационной категории;</p>

0,05-при наличии второй квалификационной категории;
повышающий коэффициент по занимаемой должности- 0,20

Молодым специалистам размер оклада (ставки) определяется с коэффициентом 0,50 до наступления стажа работы 3 года.

Молодым специалистам, имеющим диплом бакалавра (специалиста, магистра) с отличием или диплом о среднем профессиональном образовании с отличием, применяется коэффициент 0,75 до наступления стажа работы три года.

\ Профессиональная квалификационная группа должностей **руководителей структурных подразделений**:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, размеры окладов (ставок) и повышающих коэффициентов к окладам (ставкам)
1	2

1 квалификационный уровень

Заведующий учебно-производственной мастерской, заведующий общежитием, заведующий методическим кабинетом, заведующий производственной практикой, заведующий педагогической практикой, начальник отдела кадров

Оклад (ставка) при наличии высшего профессионального образования- 5372 рубля

повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего стажа педагогической работы:

от 2 до 5 лет- 0,10

от 5 до 10 лет- 0,15

от 10 до 20 лет-0,25

свыше 20 лет-0,30

повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

0,25- при наличии высшей квалификационной категории;

0,15-при наличии первой квалификационной категории;

0,05-при наличии второй квалификационной категории;

2 квалификационный уровень

Заведующий отделением, заведующий учебной частью

Оклад (ставка) при наличии высшего профессионального образования- 5899 рублей

повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего стажа педагогической работы:

от 2 до 5 лет- 0,10

от 5 до 10 лет- 0,15

от 10 до 20 лет-0,25

свыше 20 лет-0,30

повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

0,25- при наличии высшей квалификационной категории;

0,15-при наличии первой квалификационной категории;

0,05-при наличии второй квалификационной категории;

Размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 3960 рублей.

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

Для работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

Вопросы почасовой оплаты труда работников учреждений регулируются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. К размерам окладов (ставок) предусматривается установление следующих коэффициентов:

- коэффициент за выслугу лет;
- коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный коэффициент;
- коэффициент за сложность.

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на коэффициент.

Условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 2.5 – 2.8 настоящего раздела Положения.

2.5. Коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, науки со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже.

Коэффициент за выслугу лет применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за выслугу лет не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

К молодым специалистам в целях реализации настоящего постановления относятся выпускники образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования очной, очно-заочной (вечерней) и заочной форм обучения в возрасте до тридцати пяти лет, принятые на работу в учреждения в течение трех лет со дня выдачи документов о соответствующем образовании и (или) о квалификации. Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента действует в течение трех лет со дня заключения им трудового договора с учреждением.

В указанный период не включается срок, в течение которого молодой специалист был призван на военную службу или направлен на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, направлен на обучение, повышение квалификации или стажировку с отрывом от работы, находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании с отличием, применяется коэффициент за выслугу лет в размере 0,75 к окладу (ставке) до наступления стажа работы три года.

2.6. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, инновационной деятельности, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Коэффициент за квалификационную категорию применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за квалификационную категорию не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.7. Коэффициент за сложность устанавливается с целью более полного учета при оплате труда сложности труда работников.

Размер коэффициента за сложность:
педагогическим работникам профессиональных образовательных учреждений – 0,35;

Коэффициент за сложность применяется при оплате труда педагогических работников за установленную учебную нагрузку при тарификации.

Применение коэффициента за сложность не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к размеру оклада (ставки).

2.8. Оплата труда педагогических работников учреждений за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения, выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию и коэффициенту за сложность.

Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную при тарификации учебную нагрузку (педагогическую работу) осуществляется следующим образом:

размер оклада (ставки) повышается за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения;

к полученному размеру оклада (ставки) суммируются размеры выплат по коэффициенту за выслугу лет, коэффициенту за квалификационную категорию и коэффициенту за сложность;

полученная сумма делится на установленную норму часов в неделю (в год) за оклад (ставку) и умножается на количество часов учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации.

2.9. С учетом условий труда педагогическим, научным работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

2.10. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения)

3.1. Размеры окладов (ставок) работников учреждений, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858):

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей, специалистов и служащих первого уровня:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, размеры окладов (ставок) и повышающих коэффициентов к окладам (ставкам)
1	2

1 квалификационный уровень

Архивариус, дежурный по общежитию, комендант, паспортист

Оклад -3960 рублей.

повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего стажа работы в учреждениях и других организациях:

от 1 до 3 лет- 0,05

от 3 до 5 лет- 0,15

свыше 5 лет-0,25

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей, специалистов и служащих **второго уровня:**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, размеры окладов (ставок) и повышающих коэффициентов к окладам (ставкам)
1	2

1 квалификационный уровень

Инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, специалист ИВЦ, техник

Оклад (ставка) при наличии высшего профессионального образования- 4883 рубля, при наличии среднего профессионального образования-4409 рублей.

повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего стажа работы в учреждениях и других организациях:

от 1 до 3 лет- 0,05

от 3 до 5 лет- 0,15

свыше 5 лет-0,25

3 квалификационный уровень

Начальник хоз.отдела, начальник гаража, заведующий общежитием, начальник ИВЦ

Оклад (ставка) при наличии высшего профессионального образования- 4883 рубля, при наличии среднего профессионального образования-4409 рублей.

повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего стажа работы в учреждениях и других организациях:

от 1 до 3 лет- 0,05

от 3 до 5 лет- 0,15

свыше 5 лет-0,25

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей, специалистов и служащих **третьего уровня:**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, размеры окладов (ставок) и повышающих коэффициентов к окладам (ставкам)
1	2

1 квалификационный уровень

Бухгалтер

Оклад (ставка) при наличии среднего профессионального образования-4409 рублей.

повышающий коэффициент по занимаемой должности- 0,30

2 квалификационный уровень

Бухгалтер, программист, инженер по охране труда, юристконсульт

Оклад - 4850 рублей

повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего стажа работы в учреждениях и других организациях:

от 1 до 3 лет- 0,05
от 3 до 5 лет- 0,15
свыше 5 лет-0,25
повышающий коэффициент по занимаемой должности- 0,30

5 квалификационный уровень

Заместитель главного бухгалтера

Оклад - 6532 рубля

повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего стажа работы в учреждениях и других организациях:

от 1 до 3 лет- 0,05
от 3 до 5 лет- 0,15
свыше 5 лет-0,25

Размеры окладов (ставок) работников со средним общим образованием устанавливаются в размере 3960 рублей.

Оплата труда работников, занимающих должности служащих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения.

3.2. Работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников учреждения, указанных в разделе II настоящего Положения), устанавливается коэффициент к размерам окладов (ставок) за стаж работы.

Коэффициент за стаж работы устанавливается работникам учреждения, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в разделе II настоящего Положения), в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.3. С учетом условий труда работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

3.4. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов (ставок) работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861):

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих **первого уровня**":

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, размеры окладов (ставок) и повышающих коэффициентов к окладам (ставкам)
-------------------------	---

1	2
1 квалификационный уровень	<p>Сторож-вахтер, дворник, кастелянша, гардеробщик, уборщик служебных помещений</p> <p>Оклад - 3037 рублей, 3341 рубль</p> <p>повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего стажа работы в учреждениях и других организациях:</p> <p>от 1 до 3 лет- 0,05</p> <p>от 3 до 5 лет- 0,15</p> <p>свыше 5 лет-0,25</p>
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":	
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, размеры окладов (ставок) и повышающих коэффициентов к окладам (ставкам)
1	2

1 квалификационный уровень

Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений

Оклад - 4223 рубля

повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего стажа работы в учреждениях и других организациях:

от 1 до 3 лет- 0,05

от 3 до 5 лет- 0,15

свыше 5 лет-0,25

2 квалификационный уровень

Водитель

Оклад - 4752 рубля

повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего стажа работы в учреждениях и других организациях:

от 1 до 3 лет- 0,05

от 3 до 5 лет- 0,15

свыше 5 лет-0,25

Оплата труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится исходя из установленных размеров окладов (ставок) с учетом повышений размеров окладов (ставок) за работу в образовательных учреждениях, указанных в пункте 6.2 настоящего Положения.

4.2. Работникам учреждения, осуществляющим свою деятельность по профессиям рабочих, может быть предусмотрено установление коэффициентов к размерам окладов (ставок):

коэффициент за стаж работы;

Размер выплат по коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (ставки) рабочих на коэффициент.

Условия применения коэффициентов к размерам окладов (ставок) приведены в пунктах 4.3, 4.4 настоящего раздела.

4.3. Коэффициент за стаж работы устанавливается рабочим учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях и иных организациях.

Применение коэффициента за стаж работы не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. С учетом условий труда рабочим учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положе-

ния.

4.5. Рабочим учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей, главных бухгалтеров

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителя.

Установление размеров должностных окладов руководителя учреждения на календарный год осуществляется ежегодно приказами органов исполнительной власти Чувашской Республики - главного распорядителя средств республиканского бюджета Чувашской Республики, в ведении которого находится учреждение (далее - орган исполнительной власти), заместителей руководителя, главного бухгалтера - приказами руководителя учреждения.

5.2. Органы исполнительной власти устанавливают руководителю учреждения, находящихся в их ведении, выплаты стимулирующего характера.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению соответствующего органа исполнительной власти с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения, с учетом абзаца 2 пункта 5.4.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру к должностным окладам доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются от размера должностного оклада.

5.4. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются в порядке и на условиях, установленных органом исполнительной власти, в зависимости от фактического выполнения показателей эффективности деятельности учреждений.

Ежемесячные выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности работников учреждения, установленные подпунктом «а» пункта 7.3 настоящего Положения, руководителю учреждения, заместителям руководителя,

главному бухгалтеру не устанавливаются.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается органом исполнительной власти.

5.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения выплачиваются премии, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения, с учетом абзаца 2 пункта 5.4.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется на основании приказа Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики от 22.12.2017 г. № 2437 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, главных бухгалтеров учреждений, подведомственных Министерству образования и молодежной политики Чувашской Республики, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на 2018» и приказа Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики от 28.03.2018 г. № 610 «О внесении изменений в приказы Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики от 24 марта 2017г. № 665 и от 22 декабря 2017 г. № 2437» и устанавливается в следующих размерах:

- среднемесячный предельный уровень соотношения заработной платы директора «6» к среднемесячной заработной плате работников ГАПОУ ЧР «ЧПК» Минобразования Чувашии (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

- среднемесячный предельный уровень соотношения заработной платы заместителей директора «5» к среднемесячной заработной плате работников ГАПОУ ЧР «ЧПК» Минобразования Чувашии (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

- среднемесячный предельный уровень соотношения заработной платы главного бухгалтера «4,5» к среднемесячной заработной плате работников ГАПОУ ЧР «ЧПК» Минобразования Чувашии (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном Кабинетом Министров Чувашской Республики.

VI. Порядок, условия и размеры установления выплат компенсационного характера

6.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом установленные работнику учреждения в соответствии с трудовым законодательством размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты устанавливаются в следующих размерах:

№ пп	Перечень лиц, работающих в образовательных учреждениях	Размеры повышения оклада (ставки), размеры надбавок, доплат от оклада (ставки)
1	2	3
1.	За работу с тяжелыми и вредными условиями труда: учителям химии и лаборантам кабинетов химии за работу с использованием химических реактивов, а также с их применением	доплата от оклада (ставки) в размере до 12%
	Уборщики помещений, использующие дезинфицирующие средства, а также занятые уборкой общественных туалетов	повышение окладов на 10%
2.	За работу в выходной и нерабочий праздничный день	оплата труда осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации
3.	За работу в ночное время	оплата труда осуществляет-

ся в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации

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

6.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

7.1. В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента.;
- особый режим работы;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ развития образования;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру доплаты и надбавки за интенсивность и напряженность выполняемых ими работ не устанавливаются.

7.3. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ выплачиваются:

- а) по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения утверждаются руководителем учреждения в разрезе должностей по согласованию с органом общественного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения);
- б) лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями,

нагрудными знаками "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", «Заслуженный учитель Чувашской Республики», значками "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации", "Отличник профессионально-технического образования СССР", "Отличник просвещения СССР", "За заслуги в высшем образовании", "За заслуги в среднем специальном образовании" – надбавка устанавливается согласно приказа директора как в денежном так и в процентном отношении к окладу;

лицам, работающим в учреждении среднего профессионального образования, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук: доктора наук – 30 процентов к окладу (ставке), кандидата наук – 20 процентов к окладу (ставке) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Вышеуказанные надбавки к окладу (ставке) лицам, имеющим право на повышение оклада (ставки) в соответствии с пунктом 6.1 настоящего Положения, устанавливаются от величины оклада (ставки) без учета повышения.

Надбавки за государственные награды, почетные звания, ученые звания, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки. При наличии у работника более одного основания для установления надбавки за ученую степень выплата надбавки осуществляется по основанию, дающему право на получение большей по размеру надбавки.

Надбавки за ученое звание профессора, ученое звание доцента, ученую степень доктора наук, ученую степень кандидата наук не применяются в отношении работников, которым установлены оклады за звание действительного члена и члена-корреспондента государственных академий наук.

7.4. Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ руководителю учреждения принимается соответствующим органом исполнительной власти, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с органом общественного самоуправления (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения).

Размеры премиальных выплат по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

VIII. Гарантии по оплате труда

VII.1. Другие вопросы оплаты труда

7.1.1. Из средств фонда оплаты труда работникам учреждения может быть

оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются Приложением № 2 к настоящему Положению.

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

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики.

7.1.2. Из средств фонда оплаты труда педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, выплачивается единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок)(далее- единовременное денежное пособие).

Решение о предоставлении единовременного денежного пособия принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления педагогического работника, являющегося молодым специалистом.

Единовременное денежное пособие предоставляется педагогическому работнику, являющемуся молодым специалистом, при условии осуществления им трудовой деятельности по основному месту работы в данном учреждении в течение трех лет.

Право молодого специалиста на получение размера оклада (ставки) с учетом установленного коэффициента утрачивается в следующих случаях:

расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

VIII. Гарантии по оплате труда

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого законодательством Российской Федерации.

В случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Ответственность за своевременное и правильное установление работникам учреждения соответствующего размера оклада (ставки) возлагается на руководителя учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Приложение
к Положению об оплате труда
ГАПОУ ЧР «ЧПК»
Минобразования Чувашии

П О Р Я Д О К

распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГАПОУ ЧР «ЧПК» Минобразования Чувашии

I. Общие положения

Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников ГАПОУ ЧР «ЧПК» Минобразования Чувашии в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы. Настоящий Порядок определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

Значение стимулирующей части фонда оплаты труда от общего фонда оплаты труда работников учреждения с 1 января 2018 года составляет не менее 30 процентов, т.е. 12471150,00 руб. (41570500,00 руб. x 30%), за счет предпринимательской и иной приносящей доход деятельности 2250000,00 руб. (7500000,00 руб. x 30%).

II. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников (ФОТст) определяется по формуле:

$ФОТст = ФОТоу \times Дст$, где

ФОТоу - фонд оплаты труда работников образовательного учреждения на соответствующий бюджетный год;

Дст - стимулирующая доля ФОТоу

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения определяется исходя из размера стимулирующей доли фонда оплаты труда работников учреждения, указанного в разделе I настоящего Порядка распределения стимулирующей части, к объему фонда оплаты труда работников учреждения за соответствующий год.

III. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

За счет стимулирующей части фонда оплаты труда работникам учреждения обеспечивается система следующих стимулирующих выплат: надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, надбавка за качество выполняемых работ, премии за выполнение особо важных и ответственных работ; премиальные выплаты по итогам работы; доплаты и надбавки от оклада (ставки):

1) Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения за:

интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных, республиканских и муниципальных программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

Надбавка устанавливается приказом директора на 1 год. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке). Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена. Директору надбавка устанавливается приказом Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики.

2) Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ и осуществляется единовременно.

3) Размер премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) определяться как в процентах к должностному окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

4) Ежемесячные надбавки работникам, имеющим государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки, устанавливаются приказом директора в процентном отношении к размеру должностного оклада (ставки) в размерах, указанных в настоящем Положении. Данные надбавки выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности, преподаваемого предмета. При наличии у работника двух или более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований.

Установление ежемесячных указанных надбавок осуществляется один раз в год к 1 января;

Решение на установление указанных надбавок директору принимается Министерством образования и молодежной политики Чувашской Республики, другим работникам - директором.

5) Надбавки за качество выполняемых работ работнику устанавливается приказом директора с учетом выполнения работником утвержденных учреждением показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (кроме директора, критерии и показатели деятельности которого утверждаются Министерством образования и молодежной политики Чувашской Республики) и выплачиваются ежемесячно.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью работы, не допускается.

IV. Порядок размеров выплат за качество выполняемых работ

Размеры выплат за качество выполняемых работ устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы всех работников.

Для оценки эффективности работы работников учреждения утверждается перечень показателей и критериев работы с указанием весового коэффициента каждого показателя и критерия в разрезе наименования должностей, установленных в штатном расписании учреждения. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативно-

сти работы сотрудников. Оценка выполнения утвержденных показателей и критериев осуществляется рабочей комиссией учреждения, созданной для этих целей.

При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы работникам учреждения каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. Например, если весовой коэффициент показателя равен 3, то количество баллов по показателю при условии его достижения равно 3, а при невыполнении показателя - его вес оценивается в 0 баллов. Размер выплат определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, отводимый на выплату надбавок за качество работы работникам учреждения, (в % от расходов на оплату труда по коду статьи экономической классификации расходов 211 сметы доходов и расходов);

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности работников учреждения в календарном году производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущий календарный год) по всем показателям и критериям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату надбавок за качество работы, делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения. В результате получается денежный вес (в рублях) одного балла.

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника учреждения, таким образом, получается размер выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

Полученный размер выплат выплачивается равными долями ежемесячно с января по декабрь в соответствии с данным Порядком пропорционально отработанному времени за рассматриваемый период.

В случае, если работник уволился и прервал свою трудовую деятельность, то ему при увольнении начисляется выплата за отработанный период согласно приказу об увольнении, за полные месяца ежемесячно - равными долями, а за неполный месяц - пропорционально отработанным дням аналогично выплате заработной платы за отработанное время.

При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения. Корректировка денежного веса 1 балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

За недобросовестное и ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, полученные замечания, объявленные выговора надбавка за качество может быть снята на основании приказа директора.

V. Регламент участия органа государственного общественного самоуправления в распределении стимулирующих выплат

Оценку выполнения работниками утвержденных показателей и критериев осуществляет рабочая комиссия, созданная для этих целей приказом учреждения. Для этого каждый работник представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. Аналитическая справка представляется до 13 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей и критериев.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому работнику. Оценочные листы составляются работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист. Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей и критериев эффективности работы работников учреждения на выплату надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью директора и печатью.

На основании протокола директор издает приказ о выплате надбавок за качество работы работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления надбавок.

Заседание рабочей комиссии по рассмотрению вопроса установления ежемесячных надбавок за качество работы педагогическим работникам проводится один раз в год, в начале календарного года.

В случае установления комиссией существенных нарушений представленные результаты возвращаются учреждению для исправления и доработки.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом, с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
ГАПОУ ЧР «ЧПК»
Минобразования Чувашии

ПОЛОЖЕНИЕ
о премировании работников
ГАПОУ ЧР «ЧПК» Минобразования Чувашии

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников (далее - "Положение") государственного автономного профессионального образовательного учреждения Чувашской Республики «Чебоксарский профессиональный колледж им.Н.В.Никольского» Министерства образования и молодежной политики Чувашской Республики (далее Колледж) является локальным нормативным актом, регламентирующим:

- принципы формирования системы премирования работников;
- условия премирования работников;
- размер и порядок назначения премий;
- иные вопросы, касающиеся премирования работников.

1.2. Настоящее Положение предоставляет Колледжу право самостоятельно устанавливать виды и размеры надбавок, доплат и иных стимулирующих выплат, в том числе и премии в соответствии с Федеральным Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ и Законом Чувашской Республики "Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики" и постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 23 октября 2008 г. № 317 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, а также гражданского персонала милиции общественной безопасности, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики».

1.3. Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников колледжа за высокую результативность работы, за качество подготовки специалистов начального и среднего уровней, за создание условий для развития личности в образовательном процессе.

1.4. Настоящее Положение распространяется на:

- Административно-управленческий персонал;
- Основной персонал;
- Учебно-вспомогательный персонал;
- Обслуживающий персонал.

Премияльные выплаты работникам производятся из объема средств субсидии на выполнение государственного задания; средств от приносящей доход деятельности учреждения, при условии экономии по фонду заработной платы.

2. Виды премий

Премиальные выплаты в колледже производятся при наличии финансовых средств в следующих видах:

- Премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- Премиальные выплаты разового характера .

3. Критерии премирования

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;
- выполнение дополнительной работы.

В учреждении могут применяться премиальные выплаты разового характера:

- за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;
- устранений последствий аварий;
- проведение ремонта помещений и благоустройство территории;
- качественная и своевременная подготовка документации;
- подготовке и проведении международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно - методического, социально - культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов

- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;

- другие виды премиальных выплат.

4. Размер премий

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

Конкретный размер выплачиваемой работникам премии определяется директором на основании служебных записок руководителей структурных подразделений.

5. Порядок премирования

Предложения о премировании работников представляются руководителями структурных подразделений на рассмотрение директору на основании того, что он относится к постоянно действующему органу управления образовательным учреждением и осуществляет реализацию локальных актов.

В представляемом директору предложении о премировании работников колледжа должны быть указаны основания премирования .

Директор самостоятельно формирует предложения о премировании заместителей директора, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера.

Решение о премировании директора принимается Министерством образования и молодежной политики Чувашской Республики.

Размеры премии максимальными размерами не ограничиваются.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
ГАПОУ ЧР «ЧПК»
Минобразования Чувашии

Перечень
оснований представления материальной помощи работникам
ГАПОУ ЧР «ЧПК» Минобразования Чувашии

1. Общие положения

Материальная помощь работникам колледжа выплачивается на основании заявления работника.

Источник выплаты - в пределах имеющихся средств от приносящей доход деятельности.

2. Условия предоставления материальной помощи

Материальная помощь работникам колледжа предоставляется в следующих случаях:

- В связи с юбилейной датой (в размере базового оклада);
- По случаю 20,25,30,35,40,45 - летия со дня работы в колледже (в размере базового оклада);
- При трудном материальном положении;
- Смертью близких родственников (согласно Семейного кодекса РФ) (в размере базового оклада);
- Бракосочетания работников колледжа (в размере базового оклада);
- Рождения ребенка работника колледжа (в размере базового оклада).