



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЯМАЛО-НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

07 апреля 2017 г.

№ 276-П

г. Салехард

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда
работников государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа
«Ямальский полярный агроэкономический техникум»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 декабря 2014 года № 1020-П «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа» Правительство Ямало-Ненецкого автономного округа **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Ямальский полярный агроэкономический техникум» (далее – Примерное положение).

2. Руководителю учреждения обеспечить:

2.1. приведение в соответствие с Примерным положением локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы установления системы оплаты труда в учреждении в течение 90 календарных дней с даты официального опубликования настоящего постановления;

2.2. своевременное уведомление работников учреждения в письменной форме о предстоящих изменениях условий оплаты труда, связанных с изменением систем оплаты труда, в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Губернатора Ямало-Ненецкого автономного округа.

Губернатор
Ямало-Ненецкого автономного округа



Д.Н. Кобылкин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Ямало-Ненецкого автономного округа
от 07 апреля 2017 года № 276-П

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения Ямало-Ненецкого
автономного округа «Ямальский полярный
агроэкономический техникум»

I. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Ямальский полярный агроэкономический техникум» (далее – Положение, учреждение, автономный округ) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 16 декабря 2014 года № 1020-П «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ямало-Ненецкого автономного округа» и направлено на соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников.

1.2. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

1.3. Настоящее Положение устанавливает требования к разработке и установлению системы оплаты труда в учреждении.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения (далее – работники), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) (далее – оклад (ставка)), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утверждаемого федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- мнения представительного органа работников;

- настоящего Положения;

- повышения окладов (ставок) за счет перераспределения средств в структуре заработной платы;

- реализации Указа Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в части оплаты труда работников бюджетной сферы, положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, отраслевых и региональных планов мероприятий («дорожных карт») по развитию отраслей социальной сферы.

1.6. Выплаты работникам, производимые за счет средств фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленного в настоящем Положении.

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

1.8. Повышение (индексация) окладов (ставок) работников производится в соответствии с постановлениями Правительства автономного округа.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее – минимальный размер заработной платы), и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера заработной платы, локальными нормативными актами учреждения должна быть предусмотрена доплата до минимального размера заработной платы.

1.10. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется применять примерную форму трудового договора с работником учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, и рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 года № 167 н.

1.11. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную оплату труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Заработная плата работников состоит из окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (ставок), работников устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения должностей служащих, профессий рабочих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 29 мая 2008 года № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- от 29 мая 2008 года № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- от 05 мая 2008 года № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

2.3. Размеры должностных окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен разделом III настоящего Положения.

2.5. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего

характера, порядок и условия осуществления, которых предусмотрены в разделах IV и V настоящего Положения.

III. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

3.2. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (ставки) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых к окладу (ставке).

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями включают:

- районный коэффициент;
- процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ямало-Ненецком автономном округе, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ямало-Ненецком автономного округа».

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают следующие доплаты:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию кабинетом, руководство предметными,

цикловыми и методическими комиссиями устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

3.7. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работникам учреждения, выполняющим в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ.

3.8. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

IV. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

4.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам (за исключением руководителя) является локальный нормативный акт учреждения.

4.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

б) выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие классности;

надбавка за наличие квалификационной категории;

надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды;

в) надбавка за стаж непрерывной работы;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

4.4. Надбавка за интенсивность труда устанавливается работникам ежемесячно при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда.

4.5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно.

К категории иных особо важных и ответственных работ относятся:

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для автономного округа и (или) учреждения;

- существенное снижение затрат окружного бюджета или увеличение доходной части окружного бюджета, давшие значительный экономический эффект;

- участие в судебных делах, повлекших судебное-исковое привлечение денежных средств или экономию денежных средств окружного бюджета, а также принятие судебного решения в пользу учреждения;

- большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба;

- иные действия, направленные на социально-экономическое развитие автономного округа, результативную деятельность учреждения и повышение эффективности государственного управления.

Выплачивается работникам единовременно по решению руководителя учреждения и по представлению их непосредственных руководителей.

4.6. Надбавка за наличие классности устанавливается водителям автомобилей ежемесячно с целью мотивации работников к повышению качества выполняемых ими работ.

4.7. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается педагогическим работникам ежемесячно на основании приказа руководителя учреждения по итогам аттестации.

Порядок проведения аттестации педагогических работников определен приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.8. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается для работников, имеющих знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды при условии их соответствия профилю деятельности работника в учреждении.

Для целей настоящего Положения под «государственной наградой» понимается наличие у работника учреждения звания Героя Российской Федерации, Героя Труда Российской Федерации, ордена, медали, полученных в соответствии с Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденных Указом Президента РФ от 07 сентября 2010 года №1099.

При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному из оснований.

4.9. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при условии достижения стажа работы, дающего право на установление надбавки, в который включается:

- стаж работы в занимаемой должности;
- стаж работы в учреждении на должностях (профессиях) соответствующих профилю их деятельности в учреждении;
- время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в учреждении и возвратился на работу в учреждении в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда);
- иные периоды работы (службы), опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии), включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы, на основании решения комиссии по установлению стажа, созданной в учреждении.

4.10. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за высокие результаты труда в определенном периоде (ежеквартально, ежегодно, к профессиональному празднику «День учителя»).

Показателями результативности (эффективности) и качества труда работников являются:

- выполнение утвержденного учреждению государственного задания;
- соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при оказании услуг государственного задания;
- результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы;
- добросовестное исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей;
- обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru), а также поддержание ее в актуальном состоянии;
- качественные подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью учреждения;
- соблюдение сроков представления месячных, квартальных и годовых отчетов, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности и иной отчетности, а также их достоверность и качество;
- соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнение приказов департамента агропромышленного комплекса, торговли и продовольствия автономного округа (далее – учредитель), а также их качество;

- соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации;
- удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг;
- отсутствие замечаний, предписывающих (не устраненных) замечаний проверяющих органов и учредителя по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, принятого с учетом мнения представительного органа работников (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются локальным нормативным актом.

Премияльные выплаты по итогам работы работников осуществляются по решению руководителя учреждения по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников, принятого с учетом мнения представительного органа работников.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу III настоящего Положения.

5.4. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в соответствии с приложением № 5 к настоящему

Положению.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, размеры, порядок и критерии выплаты принимаются учредителем в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры принимаются руководителем учреждения в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы в пределах фонда оплаты труда учреждения и производится на основании локального нормативного акта учреждения.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяются учредителем в кратности до 3,5.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, определяется учредителем в размере, не превышающем 80% предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и работников, определяемого в соответствии с пунктом 5.5 настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) определяется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 720 часов в год.

6.2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им в учреждении объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

6.3. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками, поименованными в подпункте 2.7, позиции 2.8.2 подпункта 2.8 приложения № 1 к приказу № 1601, с их письменного согласия сверх установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

- путем умножения размеров ставок заработной платы за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

- путем определения среднемесячной заработной платы, для расчета которой часовая ставка преподавателя умножается на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Ставки заработной платы за календарный месяц, устанавливаемые педагогическим работникам, поименованным в позиции 2.8.2 подпункта 2.8 приложения № 1 к приказу № 1601, за норму часов педагогической работы 720 часов в год, и являющиеся для них нормируемой частью их педагогической работы, выплачиваются указанным педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников на календарный год формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из окружного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда работников состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части заработной платы, в том числе:

7.2.1. гарантированная часть заработной платы состоит из:

а) оклада (ставки);

б) выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы;

7.2.2. стимулирующая часть заработной платы состоит из:

а) выплат стимулирующего характера;

б) выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

7.3. Фонд оплаты труда учреждения формируется с учетом:

- соблюдения размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 60 % в фонде оплаты труда учреждения;
- соблюдения размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне:
 - со дня вступления в силу настоящего Положения в размере не более 43% в фонде оплаты труда учреждения;
 - с 01 января 2018 года не более 40% в фонде оплаты труда учреждения;
- соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников, определенного пунктом 5.5 настоящего Примерного положения.

7.4. При формировании фонда оплаты труда работников предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», а также Законом автономного округа от 16 декабря 2004 года № 89-ЗАО «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых за счет средств окружного бюджета, проживающих на территории Ямало-Ненецкого автономного округа»:

7.4.1. на выплату гарантированной части заработной платы в размере 12,6 окладов (ставок) согласно штатному расписанию, в том числе на выплаты компенсационного характера в размере 0,6 окладов (ставок);

7.4.2. на выплату стимулирующей части заработной платы в размере 6,9 оклада (ставки) согласно штатному расписанию:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – 3,4 оклада (ставки);
- б) выплаты за качество выполняемых работ – 0,8 оклада (ставки);
- в) надбавка за стаж непрерывной работы – 1,2 оклада (ставки);
- г) премиальные выплаты по итогам работы – 1,5 оклада (ставки).

7.5. Расчет фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = (\text{ЗПгч} + \text{ЗПсч}) \times \text{РК} \times \text{СН},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда учреждения на год;

РК – районный коэффициент;

СН – надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

ЗПгч – заработная плата (гарантированная часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗПгч} = \sum \text{ДО} \times 12 + \sum \text{ДО} \times \text{Ккх},$$

где:

ДО – фонд должностных окладов;

12 – количество месяцев в календарном году;

Ккх – количество должностных окладов на выплаты компенсационного характера;

ЗПсч – заработная плата (стимулирующая часть), которая рассчитывается как:

$$\text{ЗПсч} = \sum \text{ДО} \times \text{Ксч},$$

где:

ДО – фонд должностных окладов;

Ксч – количество должностных окладов для стимулирующей части заработной платы.

7.6. К основному персоналу относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

7.7. К вспомогательному персоналу относятся работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

7.8. К административно-управленческому персоналу относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ) и работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

7.9. В целях определения допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливаются перечни должностей, отнесенных к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Ямальский полярный агроэкономический техникум»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей служащих, профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должностей, служащих, (профессий рабочих)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы** (рублей)
1	2	3	4
1.	Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования		
1.1.	Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.1.1.	2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог	7 000
1.1.2.	3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, педагог-психолог	7 400
1.1.3.	4 квалификационный уровень	преподаватель*, старший методист, педагог-библиотекарь, руководитель физического воспитания	9 700
1.2.	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1.2.1.	2 квалификационный уровень	заведующий отделением, руководитель сектора	13 500
2.	Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
2.1.1.	1 квалификационный уровень	комендант, паспортист, дежурный по общежитию	4 425
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.2.1.	1 квалификационный уровень	лаборант, секретарь руководителя	4 600
2.2.2.	3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	8 500
2.3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
2.3.1.	1 квалификационный уровень	специалист по кадрам, юрисконсульт, бухгалтер, экономист	8 000

1	2	3	4
2.3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 500
2.3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащего первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 620
3.	Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих		
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	сторож (вахтер), кастелянша, гардеробщик, кладовщик, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4 094
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
3.2.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля, охранник	4 503

* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

** За выполнение нормы труда определенной сложности за календарный месяц.

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Ямальский полярный агроэкономический техникум»

РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Директор образовательного учреждения	24 000
2.	Заместитель директора образовательного учреждения	19 200
3.	Главный бухгалтер	19 200
4.	Специалист по охране труда	8 000
5.	Системный администратор	8 000

Приложение № 3

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Ямальский полярный агроэкономический техникум»

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4
1.	Выполнение обязанностей классного руководителя	до 15% ставки заработной платы	ежемесячно
2.	Проверка письменных работ по предметам: литература, русский язык, родной язык, математика, иностранные языки	до 15% ставки заработной платы	
3.	Проверка письменных работ по предметам: физика, химия, география, история, инженерная графика, биология, информатика	до 10% ставки заработной платы	
4.	Заведование кабинетом	до 10% ставки заработной платы	
5.	Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	до 15% ставки заработной платы	

Примечания.

1. Доплата за дополнительную работу устанавливается работникам, непосредственно занятым ее выполнением.

2. Выплаты за заведование кабинетом производятся при обязательном условии их сертификации, аттестации.

3. По видам работ, указанным в пунктах 1,4,5 настоящего перечня, доплата за дополнительную работу устанавливается на ставку заработной платы без учета фактического объема нагрузки работника.

4. По видам работ, указанным в пунктах 2,3 настоящего перечня, доплата за дополнительную работу устанавливается на количество соответствующих часов нагрузки учителя и определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

Приложение № 4

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Ямальский полярный агроэкономический техникум»

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 30% оклада (ставка)	1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
			<p>4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации</p>		
2.	<p>Премия за выполнение особо важных и ответственных работ</p>	<p>до 100% оклада (ставка)</p>	<p>1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых департаментом агропромышленного комплекса, торговли и продовольствия автономного округа и (или) учреждением. 2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.5 Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного</p>	<p>премирование осуществляется по решению руководителя учреждения и по представлению непосредственных руководителей работника, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания) 	<p>единовременно</p>

1	2	3	4	5	6
			учреждения автономного округа «Ямальский полярный агроэкономический техникум»		
3.	Надбавка за наличие классности	10% оклада	водитель автомобиля 2 класса	надбавка устанавливается рабочим по профессии «водитель автомобиля» при наличии документа, подтверждающего классность по одному из показателей	ежемесячно
		25% оклада	водитель автомобиля 1 класса		
4.	Надбавка за наличие квалификационной категории	40% ставки заработной платы	высшая квалификационная категория	надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории на основании приказа руководителя учреждения по итогам аттестации. Порядок проведения аттестации педагогических работников определен приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»	ежемесячно
		20% ставки заработной платы	первая квалификационная категория		
5.	Надбавка за наличие ведомственного знака отличия	15% оклада (ставка)	ведомственный знак отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник»	надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается для работников, имеющих знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды при условии их соответствия профилю деятельности работника в учреждении	ежемесячно
		почетного звания, ученой степени	120% оклада (ставка)		
	90% оклада (ставка)		ученая степень кандидата наук, почетное звание «Заслуженный»		
	государственной награды		60% оклада (ставка)		

1	2	3	4	5	6
6.	Надбавка за стаж непрерывной работы	5% оклада (ставка)	стаж работы от 3 до 10 лет	надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы	ежемесячно
		10% оклада (ставка)	стаж работы более 10 лет		
7.	Премииальные выплаты по итогам работы (ежеквартально, ежегодно, к профессиональному празднику День учителя	до 100% оклада (ставка) до 100% месячной заработной платы	выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников по итогам периода работы, установленных пунктом 4.10 Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения автономного округа «Ямальский полярный агроэкономический техникум»	производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о выполнении (достижении) показателей результативности (эффективности) и качества труда работниками учреждения, с учетом следующих параметров: - показатели выполнены в полном объеме; - показатели выполнены частично; - показатели выполнены со значительным отклонением; - показатели не выполнены	ежеквартально ежегодно к профессиональному празднику День учителя

Приложение № 5

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Ямальский полярный агроэкономический техникум»

ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения

№ п/п	Наименование выплаты	Рекомендуемый размер выплаты	Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Надбавка за интенсивность труда	до 30% должностного оклада	выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания)	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда	ежемесячно
2.	Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	до 100% должностного оклада	1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых учредителем и (или) учреждением. 2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.5 Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного	премирование руководителя учреждения производится на основании приказа департамента агропромышленного комплекса, торговли и продовольствия автономного округа, премирование заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения производится на основании локального	единовременно

1	2	3	4	5	6
			<p>профессионального образовательного учреждения автономного округа «Ямальский полярный агроэкономический техникум»</p>	<p>нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) премируемого в выполнение работы (мероприятия, задания)</p>	
3.	<p>Надбавка за наличие ведомственного знака отличия</p> <p>почетного звания, ученой степени</p> <p>государственной награды</p>	<p>15% должностного оклада</p> <p>120% должностного оклада</p> <p>90% должностного оклада</p> <p>60% должностного оклада</p>	<p>ведомственный знак отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник»</p> <p>ученая степень доктора наук, почетное звание «Народный»</p> <p>ученая степень кандидата наук, почетное звание «Заслуженный»</p> <p>государственная награда</p>	<p>надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается для работников, имеющих знаки отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды при условии их соответствия профилю деятельности работника в учреждении</p>	ежемесячно
4.	Надбавка за стаж непрерывной работы	<p>5% должностного оклада</p> <p>10% должностного оклада</p>	<p>стаж работы от 3 до 10 лет</p> <p>стаж работы более 10 лет</p>	<p>надбавка за стаж работы устанавливается руководителю на основании приказа учредителя департамента агропромышленного комплекса, торговли и продовольствия автономного округа, заместителям руководителя и главному</p>	ежемесячно

1	2	3	4	5	6
				бухгалтеру учреждения – на основании приказа руководителя учреждения при наличии (достижения) стажа работы	
5.	Премииальные выплаты по итогам работы (ежеквартально, ежегодно, к профессиональному празднику День учителя)	до 20% должностного оклада	1. Выполнение плановых показателей деятельности учреждения (плана работы); соблюдение регламентов, стандартов, требований к процедурам при оказании услуг государственного задания	выполнено, соблюдено	ежеквартально ежегодно
0		не выполнено, не соблюдено			
до 20% должностного оклада		2. Соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), в определенной для учреждения кратности в соответствии с пунктами 5.5, 5.6 Примерного положения об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения автономного округа «Ямальский полярный агроэкономический техникум»	соблюдение		
0			не соблюдение		
до 20% должностного оклада		3. Отсутствие жалоб на деятельность учреждения со стороны обучающихся, их родителей, общественности в адрес департамента агропромышленного комплекса, торговли и продовольствия автономного округа, Правительства автономного округа и другие органы и учреждения за отчетный период;	отсутствие		
0			наличие		

1	2	3	4	5	6
			отсутствие совершенных студентами учреждения преступлений и правонарушений по данным органов УВД		
		до 20% должностного оклада	4. Отсутствие нарушений и замечаний, выявленных в ходе проверок и ревизий контролирующих органов и департамента агропромышленного комплекса, торговли и продовольствия автономного округа за отчётный период;	отсутствие нарушений и замечаний, выполнено	
		0	полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности учреждения	наличие нарушений и замечаний, не выполнено	
		до 20% должностного оклада	5. Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, статистической отчетности, а также их достоверность и качество;	соблюдение установленных сроков, а также их качества	
		0	соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнение приказов департамента агропромышленного комплекса, торговли и продовольствия автономного округа, а также их качество	несоблюдение установленных сроков	
		до 100% месячной заработной платы	6. Наличие трудового договора (соглашения)	состоящих в трудовых отношениях с учреждением	к профессиональному празднику День учителя

Приложение № 6

к Примерному положению об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Ямальский полярный агроэкономический техникум»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ямало-Ненецкого автономного округа «Ямальский полярный агроэкономический техникум»

I. Перечень должностей работников, отнесенных к основному персоналу учреждения по коду вида экономической деятельности «Образование профессиональное среднее» (85.21)

1. Преподаватель.
2. Старший методист.
3. Педагог-библиотекарь.
4. Воспитатель.
5. Методист.
6. Педагог-психолог.
7. Педагог дополнительного образования.
8. Социальный педагог.
9. Заведующий отделением (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).
10. Руководитель сектора (непосредственный руководитель должностей, отнесенных к основному персоналу).
11. Руководитель физического воспитания.

II. Перечень должностей работников, отнесенных к административно-управленческому персоналу

1. Директор образовательного учреждения.
2. Заместитель директора образовательного учреждения.
3. Главный бухгалтер.
4. Специалист по кадрам.
5. Юрисконсульт.
6. Бухгалтер.
7. Экономист.

8. Начальник хозяйственного отдела.
9. Специалист по охране труда.
10. Системный администратор.

III. Перечень должностей (профессий) работников, отнесенных к вспомогательному персоналу

1. Лаборант.
2. Охранник.
3. Комендант.
4. Дежурный по общежитию.
5. Паспортист.
6. Секретарь руководителя.
7. Водитель автомобиля.
8. Сторож (вахтер).
9. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
10. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.
11. Кастелянша.
12. Гардеробщик.
13. Кладовщик.
14. Уборщик служебных помещений.
15. Уборщик территории.