


СОГЛАСОВАНО:

Заместитель председателя
Совета училища

 Ю.В. Джабиев
«25» 03 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель Совета училища
Директор ФГБПОУ «Владикавказское
СУВУ»

 О.М. Хадарцев
«25» 03 2016 г.



ПРИНЯТО

На общем собрании трудового коллектива
училища «25» 03 20 16 г.
Протокол № 1

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

**работников Федерального государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Владикавказское специальное учебно-воспитательное учреждение для
обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением
закрытого типа»**

(ФГБПОУ «Владикавказское СУВУ»)

г. Владикавказ
2016 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Владикавказское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением закрытого типа» ФГБПОУ «Владикавказское СУВУ» (далее Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. N 583 "О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (далее - постановление № 583) с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденных решением российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014 протокол №11.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и правила оплаты труда Федерального государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Владикавказское специальное учебно-воспитательное учреждение для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением закрытого типа» ФГБПОУ «Владикавказское СУВУ» (далее – Училище).

1.3 Положение включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда;
- перечень, порядок и условия установления повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного, стимулирующего характера, порядок оплаты труда директора Училища, его заместителей и главного бухгалтера, выплат социального характера.

1.4. Система оплаты труда работников Училища сформирована на основе следующих принципов:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

б) недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

в) установление системы оплаты труда соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, 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), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

г) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

д) обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения;

е) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Училища и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Установление и изменение систем оплаты труда работников Училища осуществляются с учетом:

а) реализации указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» (далее - Указы) 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 26.11.2012 № 2190-р (далее - Программа), Приказов Минздравсоцразвития РФ №810 от 17.09.2010 г., №818 от 29.12.2007 г., №822 от 29.12.2007 г., региональных планов мероприятий («дорожных карт»), Приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010г. № 2075, Приложение к Приказу Минобрнауки РФ от 24.12.2010г. № 2075;

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

в) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Федеральной службы государственной статистики);

г) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

д) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения Училища, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

е) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

з) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

и) порядка аттестации работников государственных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

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

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

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудо-вые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Училища формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из федерального бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности

2.2. При формировании фондов оплаты труда Училища предусматривается наличие базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_к + \text{ФОТ}_ст$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда работников училища.

ФОТб - базовая часть ФОТ.

Обеспечивает выплату гарантированных должностных окладов (окладов) работников учреждения.

ФОТк - компенсационная часть ФОТ.

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

ФОТст - стимулирующая часть ФОТ.

Стимулирующая часть ФОТ обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия доплат и надбавок стимулирующего характера определяются директором Училища самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте Училища, в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

2.3. Единое штатное расписание Училища формируется директором училища в пределах базовой и компенсационной частей ФОТ, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения.

В объемах средств, направленных на формирование ФОТ предусматриваются расходы, связанные с обеспечением мер социальной поддержки работников Училища.

3. Порядок и условия оплаты труда

3.1. Заработная плата работника Училища состоит из должностного оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника Училища, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

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

3.4. При одинаковых показателях квалификации (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы) по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, установление диапазона должностных окладов не допускается.

3.5. Размеры окладов по должностям, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются директором Училища самостоятельно на основе отнесения их к профессиональным квалификационным группам и закрепляются в локальном нормативном акте Училища.

3.6. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается соответствующим приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.

Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.7. При оплате педагогической работы отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников Училища, работающих по внутреннему совместительству), привлекаемых для педагогической работы в училище, а также участвующих в проведении учебных занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда, устанавливаются приказом директора Училища.

3.8. При оплате труда работников Училища, осуществляющих педагогическую работу на условиях совмещения, размеры доплаты, срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем, устанавливаются приказом директора Училища.

3.9. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата выплачивается работникам училища два раза в месяц 3 и 15 числа.

4. Повышающие коэффициенты к окладам работников

4.1. Педагогическим и руководящим работникам Училища могут быть установлены повышающие коэффициенты к базовым (должностным) окладам за квалификационную категорию.

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

При присвоении квалификационной категории изменение размера оклада производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4.2. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим первую квалификационную категорию устанавливается повышающий коэффициент в размере 10 процентов к должностному окладу.

4.3. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию устанавливается повышающий коэффициент в размере 15 процентов к должностному окладу.

4.4. В случаях, когда работнику полагается повышение должностного оклада по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повыше-

ния, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

5. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматриваются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам за труд в особых условиях:
 - вредных или опасных работах;
- 2) выплата за специфику работы в учреждениях закрытого типа.
- 3) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - выполнение работ различной квалификации;
 - совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - сверхурочная работа;
 - работа в ночное время;
 - работа в выходные и нерабочие праздничные дни.
- 4) выплаты работникам за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- 5) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;
- 6) доплаты за наполняемость воспитательских групп и групп п/о сверх установленных норм (более 5 чел.).

5.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Училищем самостоятельно (Приложение №1 к настоящему Положению).

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

5.4. Директор Училища обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

6. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. В Училище устанавливается следующий перечень видов выплат

стимулирующего характера:

1) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж педагогической работы;
- за интенсивность и напряженность педагогической работы;
- за качество выполняемых работ;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за категорию;
- за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- дополнительная выплата в конце года в размере среднемесячной заработной платы.

2) премии:

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

6.2. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Училищем самостоятельно в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми Училищем (Приложение №2 к настоящему положению).

Перечень стимулирующих выплат, установленных Училищем, должен отвечать целям и задачам, определенным уставом учреждения.

Критерии и показатели оценки эффективности деятельности работников устанавливаются Училищем самостоятельно и утверждаются приказом директора.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Училища в пределах фонда оплаты труда.

6.3. Выплата стимулирующей надбавки за непрерывный стаж работы, выслугу лет производится в соответствии с Положением об исчислении стажа работы, дающего право на ее получение. Выплата надбавки за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу.

6.4. Увеличение стимулирующей части осуществляется через оптимизацию штатной численности с учетом принципа достаточности численного состава работников Училища для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, в том числе и посредством повышения уровня оснащенности рабочих мест и квалификации работников.

6.5. Условия премирования должны учитывать систему оценки объема, качества и эффективности оказываемого вида услуг, которые строятся исходя из подхода, основанного на учете конечных результатов, и включают набор унифицированных показателей, имеющих количественное выражение.

Система факторов, служащих основанием для премирования работников, формируется для разных категорий работников с учетом выполняемой работы, порядка учета и нормирования результатов работы различных категорий сотрудников.

6.6. Перечень нарушений, за которые премия не начисляется (снижается):

- невыполнение должностных инструкций;
- ухудшение качества оказываемой услуги;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
 - наличие обоснованных устных или письменных жалоб;
 - необеспечение сохранности имущества.
- 6.7. На премию по итогам работы не имеют права:
- работающие по договорам гражданско-правового характера;
 - работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;
 - работники, работающие в Училище менее 3-х месяцев.
- 6.8. Снижение размера премии производится в том расчетном периоде, в котором допущено нарушение в работе.
- 6.9. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Училища в пределах средств на оплату труда работников:
- заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, непосредственно подчиненных директору Училища;
 - руководителей структурных подразделений Училища, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора;
 - остальных работников, занятых в структурных подразделениях Училища
 - по представлению руководителей структурных подразделений.
- 6.10. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств директор Училища вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.
- 6.12. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится директором Училища с учетом мнения представительного органа работников.
- 6.13. Распределение стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования производится в пределах фонда оплаты труда работников без ограничения их максимальными размерами.

7. Условия оплаты труда директора Училища, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. Заработная плата директора Училища, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

7.2. Должностной оклад директора Училища устанавливается Министерством образования и науки Российской Федерации и определяется трудовым договором с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и ее значимости.

7.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада директора Училища.

7.4. С учетом условий труда директору Училища, его заместителям и

главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

7.5. Директору Училища выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Министерства образования и науки Российской Федерации с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности учреждения.

7.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения ежегодно устанавливается Министерством образования и науки Российской Федерации в кратности от 1 до 8.

7.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Училища и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, установленном разделом 6 настоящего Положения.

8. Заключительные положения

9.1. Директор Училища самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Училища в пределах фонда оплаты труда работников.

9.2. Штатное расписание Училища включает в себя все должности специалистов, служащих и профессии рабочих.

9.3. Численный состав работников Училища должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера

1. Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

№	Доплаты и надбавки	Кому	Размер	Основание
1	Доплата за работу с тяжелыми условиями труда; доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда	согласно перечня работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда	на основании приказа директора – 12 %	Трудовой кодекс РФ, специальная оценка условий труда; Коллективный договор

2. Выплаты за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

№ пп	Доплаты и надбавки	Кому	Размер	Основание
1	Доплата за выполнение работ различной квалификации	Работникам, выполняющим работы различной квалификации в случаях вакансии или временного отсутствия основного работника (все виды отпусков, болезнь)	По приказу директора в % от среднемесячной заработной платы или в абсолютном размере	Трудовой кодекс РФ
2	Доплата за совмещение должностей (профессий)	Работникам, привлеченным к работе по совмещению или при установлении	По приказу директора в % от среднемесячной заработной платы или в абсолютном размере	Трудовой кодекс РФ
3	Доплата за расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ)	работнику расширенной зоны обслуживания или увеличения объема работ		

4	Доплата за работу в ночное время	Работникам, у которых режим рабочего времени предусматривает работу в ночное время (с 22.00 до 06.00)	35% процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.	Трудовой кодекс РФ, Отраслевое соглашение - 2014 годы, утв. Профсоюзом работников народного образования и науки РФ, Минобрнауки России 22.02.2012 N СОГ-3/12
5	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни	В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.	Трудовой кодекс РФ
6	За специфику работы в учреждении закрытого типа	Всем работникам	30% от должностного оклада медицинским работникам; 20% от должностного оклада педагогическим работникам; 15% от должностного оклада другим категориям работников по приказу директора.	Положение об оплате труда
7	Доплаты за наполняемость воспитательских групп и групп п/о сверх установленных норм (более 5 чел.) .	Воспитателям, мастерам п/о	10% в месяц от среднемесячной заработной платы за каждого воспитанника, превышающего норму наполняемости в группе (5 чел.)	
8	Другие доплаты и надбавки обязательного характера	Всем работникам	По приказу директора	В соответствии с законодательством

Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера (надбавок и доплат)

№ п/п	Наименование	Кому	Размер, порядок и условия	Основание
1	За интенсивность и напряженность педагогической работы	Педагогическим работникам: руководителям методических комиссий, председателю ПМПК	Ежемесячно, до 25% к должностному окладу. При возложении на работника соответствующих функций, в зависимости от объема работ	Настоящее Положение об оплате труда
		Педагогическим работникам за проверку письменных работ	10-15% от количества педагогических часов, предусмотренных тарификацией для проверки письменных работ	Настоящее Положение об оплате труда
		Педагогическим работникам, выполняющим функции заведующего кабинетом, лабораторией, мастерской	Ежемесячно, до 15% к должностному окладу. При возложении на работника соответствующих функций, в зависимости от объема работы	Настоящее Положение об оплате труда
2	За наличие почетного звания, ученую степень, ученое звание	Педагогическим работникам	Ежемесячно, 10% - 30% к должностному окладу по приказу директора.	Настоящее Положение об оплате труда
3	За категорию	Работникам, которым присвоена квалификационная категория	Ежемесячно, 10% от должностного оклада – за 1 квалификационную категорию; 15% от должностного оклада – за высшую квалификационную категорию по приказу директора	Настоящее Положение об оплате труда
4	За сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы	Всем работникам	В процентах к должностному окладу или в абсолютном размере. В соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников училища	Настоящее Положение об оплате труда

5	За качество выполняемых работ	Всем работникам	В процентах к должностному окладу или в абсолютном размере. В соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников училища по приказу директора	Настоящее Положение об оплате труда
6	За стаж работы	Педагогическим работникам	За стаж педагогической работы: От 5 до 10 лет – 10% от должностного оклада; От 10 до 15 лет – 15% от должностного оклада; От 15 до 20 лет – 20% от должностного оклада; Св. 20 лет – 30% от должностного оклада.	Настоящее Положение об оплате труда
7	За классное руководство	Педагогическим работникам	Ежемесячно 15% к должностному окладу. При возложении на работника соответствующих функций по приказу директора	Настоящее Положение об оплате труда
8	Другие выплаты стимулирующего характера	В соответствии с законодательством	По приказу директора	В соответствии с законодательством

Перечень, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера (премий)

№ п/п	Наименование	Кому	Размер, порядок и условия	Основание
1	По результатам работы (месяц, квартал, год)	Всем работникам	Единовременно. В процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном размере. В соответствии с показателями и критериями оценки деятельности училища	Настоящее Положение об оплате труда

2	За выполнение особо важных и срочных работ	Всем работникам	Единовременно, В процентном отношении должностному окладу или в абсолютном размере.	Настоящее Положение об оплате труда
3	В связи с персональными юбилейными датами	Всем работникам	Единовременно. В абсолютном размере. При достижении 50, 55, 60, 65, 70 и т.д. лет	Настоящее Положение об оплате труда
4	В связи с праздничными датами	Всем работникам	Единовременно. В абсолютном размере.	Настоящее Положение об оплате труда
5	В целях индивидуального поощрения работников	Всем работникам	Единовременно. В абсолютном размере.	Настоящее Положение об оплате труда

Приложение №3

к Положению об оплате труда работников
ФГБПОУ «Владикавказское СУВУ»

Государственные почетные звания «Народный учитель РФ», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный преподаватель РФ» и другие почетные звания, имеющие непосредственное отношение к образовательной деятельности – в размере от 10% до 30 % от должностного оклада.