

Комитет образования, науки и молодежной политики Волгоградской области
Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
**«Волгоградская государственная академия последипломного образования»
(ГАУ ДПО «ВГАПО»)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации ГАУ ДПО «ВГАПО»

 В.В. Докутович

«05» февраля 2019 г.



УТВЕРЖДАЮ

Ректора ГАУ ДПО «ВГАПО»

 С.В. Куликова

«05» февраля 2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственного автономного учреждения
дополнительного профессионального образования «Волгоградская
государственная академия последипломного образования»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда, работников государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Волгоградская государственная академия последипломного образования» (далее - Академия) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями), федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями), приказом Минобрнауки России от 01.07.2013г. № 499 (ред. от 15.11.2013г.) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», приказом Минздравсоцразвития РФ от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (Зарегистрирован в Минюсте РФ 27.09.2007 № 10191), приказом Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (Зарегистрирован в Минюсте РФ 22.05.2008 № 11725), приказом Минздравсоцразвития РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (Зарегистрирован в Минюсте РФ 22.05.2008 № 11731), приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (Зарегистрирован в Минюсте РФ 18.06.2008 № 11858), приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (Зарегистрирован в Минюсте РФ 23.06.2008 № 11861), Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», приказом комитета образования и науки Волгоградской области от 19.04.2016 № 54 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных

организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области», (в ред. приказов комитета образования и науки Волгоградской обл. от 24.08.2016 N 90, от 26.12.2016 N 129, от 27.02.2017 N 25, от 31.08.2017 N 93, от 17.10.2017 N 105, от 20.11.2017 N 114, приказов комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской обл. от 20.02.2018 N 14, от 23.08.2018 N 113, от 15.01.2019 N 7).

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников Академии и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда ректора, проректора, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников Академии включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

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.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам Академии устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников Академии формируется на календарный год исходя из объема средств областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным комитетом образования, науки и молодежной политики Волгоградской области (далее - учредитель).

1.5. Оплата труда работников Академии, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.6. Индексация заработной платы работников Академии осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.7. Условия оплаты труда работников Академии, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливаются трудовым договором.

2. Основные условия оплаты труда работников Академии

2.1. Размеры должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам работников Академии устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава Академии, определяется путем деления размера оклада (ставки) по профессиональным квалификационным группам, установленного в соответствии с приложением к настоящему Положению, на среднегодовую норму преподавательской (учебной) работы (нагрузки), ежегодно устанавливаемую Советом и ректором Академии, и умножения полученного частного на 10 учебных месяцев.

Среднегодовая норма преподавательской (учебной) работы (нагрузки) рассчитывается путем сложения ежегодно устанавливаемых Советом и ректором Академии норм преподавательской (учебной) работы (нагрузки) старшего преподавателя, доцента, профессора, и деления полученной суммы на 3 (три).

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются ректором Академии с учетом:

- размеров базовых (минимальных) окладов (ставок), установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке, включая уровень образования и компетентность работника, и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера организации), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава Академии, определена в соответствии с действующим законодательством (не более 36 часов в неделю).

2.5. Особенности условий оплаты труда работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава Академии.

2.5.1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава Академии, без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется в соответствии с приложением к настоящему Положению и составляет размер оклада (ставки).

Установленная средняя месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат выплачивается работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава Академии, за работу в течение всего учебного года, в том числе работникам, поступившим на работу в течение учебного года.

2.5.2. Заработная плата работникам, поступившим на работу в течение учебного года, за неполный рабочий месяц выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.5.3. Часы преподавательской (учебной) работы, выполненные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава Академии, дополнительно на условиях почасовой оплаты труда только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно на основании отчетной документации о реализации дополнительных

профессиональных программ, в рамках которых работник выполнял преподавательскую (учебную) работу.

Оплата труда работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава Академии, за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам независимо от продолжительности замещения, производится дополнительно на условиях почасовой оплаты труда ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения работником всей годовой учебной нагрузки.

2.5.4. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством работники, занимающие должности профессорско-преподавательского состава Академии, освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе либо исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц.

В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава Академии, от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

При планировании преподавательской (учебной) работы работников, ведущих ее, помимо основной работы, занимающих должности профессоров и доцентов в Академии на условиях совмещения, их учебная нагрузка может быть сокращена на 20% от объема среднегодовой учебной нагрузки по занимаемой ставке на условиях совмещения.

Уменьшение нагрузки за дни, когда работник, занимающий должности профессорско-преподавательского состава Академии, фактически выполнил преподавательскую (учебную) работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит.

Часы преподавательской (учебной) работы, выполненные работником, занимающим должности профессорско-преподавательского состава Академии, в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно на условиях почасовой оплаты труда согласно п. 2.1 (абзац 3) настоящего положения.

2.5.5. Объемы преподавательской (учебной) работы (нагрузки) ежегодно устанавливаются ректором с учетом решения Совета Академии о ежегодных объемах преподавательской (учебной) работы (нагрузки) по каждой должности профессорско-преподавательского состава, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за мобилизацию на ее выполнение каждого работника, занимающего должности профессорско-преподавательского состава Академии.

Объем преподавательской (учебной) работы (нагрузки), установленный работнику, занимающему должности профессорско-преподавательского состава Академии, при заключении трудового договора или при планировании преподавательской (учебной) работы на учебный год, может быть уменьшен за счет перераспределения в сторону увеличения объемов других значимых для Академии работ, выполняемых внутри годового бюджета рабочего времени, в том числе работ, связанных с руководством по решению Совета Академии научными исследованиями актуальных проблем инновационного развития системы образования, а также в случаях уменьшения количества обучающихся (слушателей) и количества часов по реализуемым дополнительным профессиональным программам (учебным планам).

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не устанавливается.

Объем преподавательской (учебной) работы (нагрузки), установленный на учебный год работнику, занимающему должность профессорско-преподавательского состава Академии, не может превышать 800 часов.

Общий годовой бюджет рабочего времени работника, занимающего должность профессорско-преподавательского состава Академии, составляет 1440 час.

2.5.6. Предельный объем преподавательской (учебной) работы, который может выполняться в Академии:

ректору Академии – определяется учредителем;

другим работникам, ведущим ее, помимо основной работы – определяется ректором Академии.

Преподавательская (учебная) работа (нагрузка) ректора Академии по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения учредителя.

2.5.7. Предоставление преподавательской (учебной) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Академии, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если работники профессорско-преподавательского состава, для которых Академия является местом основной работы, обеспечены преподавательской (учебной) работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.5.8. Преподавательская (учебная) работа (нагрузка) работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава и находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения работника в этом отпуске.

2.5.9. Работникам, занимающим должности профессорско-преподавательского состава Академии, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

2.6. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.6.1. Почасовая оплата труда применяется при оплате:

– педагогической (учебной) работы работников предприятий, организаций и учреждений (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление образованием, методических, информационно-методических, учебно-методических центров, кабинетов), приглашаемых для педагогической (учебной) работы в Академии;

– при оплате преподавательской (учебной) работы сверх утвержденного объема годовой учебной нагрузки.

2.6.2. Работники, занимающие должности профессорско-преподавательского состава, Академии (включая руководителей, советника при ректорате, помощника ректора), могут, помимо работы в должностях профессорско-преподавательского состава или иной основной работы, выполнять дополнительную педагогическую (учебную) работу на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, которая не считается совместительством.

2.6.3. Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Академии, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в следующих размерах:

– работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

– подкласс 3.1 – 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

– подкласс 3.2 – до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

– подкласс 3.3 – до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

– подкласс 3.4 – до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, указанные выплаты не производятся.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий оплаты труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных]:

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника Академии, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 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.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работника Академии за качественно выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность;
 - б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ;
 - б) надбавка за квалификационную категорию (классность) водителям автомобилей;
 - в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- 3) надбавка за общий трудовой стаж.
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентах и коэффициентах к окладу (должностному окладу) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера или в абсолютном размере и не образует новый оклад (должностной оклад).

4.3. Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж, премиальных выплат) принимается ректором Академии с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Академии:

4.4.1. Надбавка за интенсивность:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание региональных инновационных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям за ненормированный рабочий день).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом ректора Академии с учетом критериев и показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, сроком не более одного года, по истечении которого выплата может быть сохранена или отменена.

4.4.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается ректором Академии персонально в отношении конкретного работника Академии.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке учитывается уровень профессиональной подготовленности работника Академии (уровень квалификации, компетентность), сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику на определенный срок приказом ректора Академии: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Академии.

4.5.2. Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность в следующих размерах:

- водителям автомобилей 1-го класса – до 15 процентов;
- водителям автомобилей 2-го класса – до 5 процентов.

Квалификационные категории «Водитель автомобиля второго класса», «Водитель автомобиля первого класса» устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("В", "С", "D", "Е").

Квалификационная категория «Водитель автомобиля второго класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "В", "С", "Е" или "Д".

Квалификационная категория «Водитель автомобиля первого класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «Водитель автомобиля второго

класса» не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "В", "С", "Д" и "Е".

4.5.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания Российской Федерации и СССР устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание Российской Федерации и СССР по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 7000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы – пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки, но не более 3000 рублей по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству;
- при наличии почетного звания Российской Федерации и СССР, название которого начинается со слова «Народный» - 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки; «Заслуженный» - 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Выплата работникам при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Выплата работникам при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера (фиксированный или предельный) устанавливаются настоящим Положением.

Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.4, 4.5 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.7. Размер выплаты стимулирующего характера за общий трудовой стаж по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, устанавливается от оклада (должностного оклада), ставки в месяц в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 3 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 5 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 8 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет – 10 процентов.

Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Академии, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.8. Выплата стимулирующего характера работникам библиотек образовательной организации за непрерывный трудовой стаж устанавливается в размерах, определенных Законом Волгоградской области от 13 мая 2008 г. № 1686-ОД «О библиотечном деле в Волгоградской области».

4.9. Премииальные выплаты.

4.9.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.9.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

4.9.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.10. Срок, на который работникам Академии устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются настоящим положением.

4.11. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Академией по согласованию с учредителем.

4.12. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной нагрузки.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за квалификационную категорию (классность) для педагогических работников устанавливаются следующим образом: для имеющих нагрузку менее ставки - пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более - от оклада (должностного оклада), ставки.

4.14. Срок, на который работникам Академии устанавливаются выплаты стимулирующего характера, определяет ректор Академии, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

По истечении установленного срока, выплаты стимулирующего характера могут быть пересмотрены.

4.15. Основания для досрочного пересмотра установленных размеров выплат.

Основанием снижения установленных размеров надбавок до истечения срока, на который они были установлены, может быть:

- а) применение дисциплинарного взыскания к работнику;
- б) снижение объема выполняемых работ работником в рамках исполнения им должностных обязанностей;
- в) причинение материального ущерба работником имуществу Академии;
- г) совершение работником административного правонарушения;
- д) снижение фонда оплаты труда.

Основанием для повышения установленных размеров надбавок до истечения срока, на который они были установлены, может быть:

- а) отсутствие замечаний к работнику;
- б) увеличение объема работы в рамках должностных обязанностей;
- в) развитие работником приносящей доход деятельности.

4.16. Порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам.

Оценка критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам Академии проводится ректором Академии единолично на основании утвержденных по согласованию с учредителем Критериев и целевых показателей оценки эффективности работы.

5. Условия оплаты труда ректора, проректора и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата ректора, проректора и главного бухгалтера Академии состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда ректора устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы ректора, проректора и главного бухгалтера Академии, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников ГАУ ДПО «ВГАПО» (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется:

- при штатной численности менее 2500 единиц - в кратности 5;
- при штатной численности от 2500 единиц и более - в кратности 8.

5.4. Должностной оклад ректора Академии устанавливается учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации, участия в целевых программах.

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям организаций определяются нормативным правовым актом учредителя, согласованным курирующим деятельность учредителя заместителем Губернатора Волгоградской области.

Размер должностного оклада руководителя организации не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя организации, равный 95 процентам ежемесячного оклада руководителя органа исполнительной власти Волгоградской области, по состоянию на 30 августа 2017 г. Предельный размер должностного оклада руководителя организации, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организации (в том числе руководителей организации), проведенной после его установления.

5.5. Размеры должностных окладов проректора, главного бухгалтера устанавливаются исходя из штатной численности работников организации: при штатной численности работников организации менее 60 единиц - на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации; от 60 и более - на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов проректора и главного бухгалтера устанавливаются ректором Академии.

При установлении должностных окладов проректора и главного бухгалтера их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.6. С учетом условий труда ректору, проректору и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера ректору Академии устанавливаются учредителем в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера проректору и главному бухгалтеру устанавливаются ректором Академии в размере и на условиях, определенных разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Ректору, проректору и главному бухгалтеру Академии могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за общий трудовой стаж;
- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера ректору, проректору и главному бухгалтеру Академии (за исключением надбавки за общий трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- интенсивность и высокие результаты работы;
- результативная организационно-управленческая (финансовая) работа;

– организация приносящей доход деятельности в Академии.

5.8. Надбавка за общий трудовой стаж, ректору, проректору и главному бухгалтеру Академии устанавливается от должностного оклада в месяц в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 30 процентов.

5.9. Ректору, проректору и главному бухгалтеру Академии может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу ректора, проректора и главного бухгалтера не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении ректора Академии на срок до одного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу проректора, главного бухгалтера Академии и его размерах принимается ректором Академии на срок до одного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу ректора, проректора и главного бухгалтера не должен превышать 200 процентов должностного оклада.

5.9.1. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу ректора Академии, проректоров и главного бухгалтера:

№	Целевые показатели эффективности работы ректора Академии, проректоров и главного бухгалтера	Критерии оценки эффективности работы ректора Академии, проректоров и главного бухгалтера
1	Интенсивность и высокие результаты работы	Уровень профессиональной подготовленности, выполнение государственного задания, достижение целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указами Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28.12.2012 N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей"
2	Результативная организационно-управленческая (финансовая) работа	Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач
3	Итоги независимой оценки качества образования	Рейтинг по результатам независимой оценки качества образования
4	Организация приносящей доход деятельности в организации	Сумма дохода, полученная организацией от оказания платных услуг. Размер предельной доли средств, полученных организациями от оказания платных услуг, направляемая на выплату персонального повышающего коэффициента руководителю организации, установлены в приложении 4 к настоящему Положению

Размеры персонального повышающего коэффициента к должностному окладу проректора и главного бухгалтера Академии не могут превышать размера, установленного в отношении руководителя организации.

5.9.2. Персональный повышающий коэффициент по показателю «организация приносящей доход деятельности в организации» выплачивается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.10. Ректору, проректору и главному бухгалтеру Академии при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

Премирование ректора производится по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, год) по результатам выполнения целевых показателей эффективности деятельности Академии и ее руководителя, оценки качества работы организации, устанавливаемых учредителем.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Общий размер премий по итогам работы за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, может быть увеличен по решению учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области и заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

Установленные размеры премий по итогам работы (за месяц, квартал, год), а также общий размер премий по итогам работы могут быть увеличены за счет средств от приносящей доход деятельности по решению учредителя, согласованному с комитетом экономической политики и развития Волгоградской области, комитетом финансов Волгоградской области, заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя.

5.11. При прекращении трудового договора с ректором, проректором, главным бухгалтером Академии по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника Академии в служебную командировку, направления работника Академии на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы Академии) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным (или региональным) законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.2. В пределах выделенного фонда оплаты труда ректору Академии предоставляется материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает председатель комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области на основании письменного заявления ректора Академии.

Размер материальной помощи не должен превышать двух должностных окладов ректора Академии в расчете на год.

6.3. Работникам Академии в пределах фонда оплаты труда может предоставляться материальная помощь.

Размер материальной помощи работникам Академии не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

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

Материальная помощь работнику может выплачиваться:

- в связи с возникновением трудной жизненной ситуации (смерть близких родственников, длительное амбулаторное или стационарное лечение в медицинском учреждении работника или его близких родственников, необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных средств, медикаментов и дорогостоящей операции, имплантации и протезирования зубов, хищение или уничтожение имущества работника, тяжелое материальное положение и пр.);
- при наступлении определенного события (регистрация брака, рождение ребенка, выход на пенсию, к нерабочим праздничным дням и профессиональным праздникам, дополнительно к суммам ежегодного основного оплачиваемого отпуска).

Материальная помощь работнику выплачивается только при наличии документов, подтверждающих возникновение трудной жизненной ситуации или наступление определенного события.

РАЗМЕРЫ
должностных окладов (ставок)
по профессиональным квалификационным группам работников ГАУ ДПО «ВГАПО»

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер оклада (ставки) (рублей)
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)	
1.3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»	
	3 квалификационный уровень: воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	10200
	4 квалификационный уровень: старший методист, тьютор	10250
2.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»)	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала»	
	1 квалификационный уровень: диспетчер факультета, специалист по учебно-методической работе, учебный мастер	12324
2.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений»	
2.2.1.	Должности профессорско-преподавательского состава	
	2 квалификационный уровень: старший преподаватель	13900
	3 квалификационный уровень: доцент	16557
	4 квалификационный уровень: профессор	19297
2.2.2.	Должности руководителей структурных подразделений	
	1 квалификационный уровень: начальник (директор, заведующий, руководитель): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, подготовительных курсов (отделения), учебной (учебно-производственной) мастерской, учебной станции (базы) и других подразделений (кроме должностей	19350

	руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2-3 квалификационным уровням), помощник проректора, помощник ректора, руководитель (заведующий) учебной (производственной, учебно-производственной) практики, ученый секретарь совета факультета (института)	
	3 квалификационный уровень: начальник (директор, заведующий, руководитель): издательства учебной литературы и учебно-методических пособий для студентов (курсантов), учебно-методического (учебно-производственного, учебно-научного, экспериментального) центра, ученый секретарь Совета Академии, советник при ректорате, начальник управления: экономического (финансово-экономического, финансового)	19400
3.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в соответствии с 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»)	
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень: агент, экспедитор, делопроизводитель, документовед, секретарь, секретарь-машинистка, машинистка, агент по снабжению, архивариус, кассир, экспедитор по перевозке грузов, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, по общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, паспортист, комендант	9500
	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	10500
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам, диспетчер, лаборант, техники всех специальностей без категории, администратор, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, художник, секретарь руководителя, специалист по работе с молодежью	9711
	2 квалификационный уровень: старший: инспектор по кадрам, диспетчер, техники всех специальностей II категории, заведующие: архивом, канцелярией, складом, хозяйством, фотолабораторией	10458
3.3.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня»	
	1 квалификационный уровень: без категории: аналитик, специалист по защите информации, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, бухгалтер-кассир, инженер всех специальностей, энергетик, программист, библиотекарь, юрисконсульт, редактор, специалист по кадрам, экономист, специалист по связям с общественностью	11080
	4 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по	13000

	которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
	5 квалификационный уровень: главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	14700
4.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»)	
4.1.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель мототранспортных средств; водитель транспортно-уборочной машины; гардеробщик; горничная; грузчик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; курьер; рабочий по уходу за животными; садовник; собаковод; сторож (вахтер); уборщик мусоропроводов; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; кухонный рабочий, оператор копировальных и множительных машин	7725
4.2.	Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; механик по техническим видам спорта; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	10000
5.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 г. N 242н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах")	
5.1.	2 квалификационный уровень специалист гражданской обороны	10200
6.	Профессиональные квалификационные группы должностей научных работников сферы научных исследований и разработок (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008 г. N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок"	
6.1.	1 квалификационный уровень	12000

	младший научный сотрудник, научный сотрудник	
6.2.	2 квалификационный уровень старший научный сотрудник	13900
6.3.	3 квалификационный уровень ведущий научный сотрудник	16557
6.4.	4 квалификационный уровень главный научный сотрудник	19297
7.	Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы, работников государственных образовательных организаций и иных государственных учреждений, подведомственных комитету образования, науки и молодежной политики Волгоградской области	
7.1.	Плотник, слесарь-сантехник, слесарь-ремонтник, маляр, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	7725

Приложение № 2 к положению
об оплате труда работников
ГАУ ДПО «ВГАПО»

**РАЗМЕР ПРЕДЕЛЬНОЙ ДОЛИ СРЕДСТВ, ПОЛУЧЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯМИ
ОТ ОКАЗАНИЯ ПЛАТНЫХ УСЛУГ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ВЫПЛАТУ
ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА РУКОВОДИТЕЛЮ
ОРГАНИЗАЦИИ В МЕСЯЦ**

Размер дохода за год, предшествующий установлению персонального повышающего коэффициента (рублей)	Пределная доля средств, полученных организациями от оказания платных услуг, направляемая на выплату персонального повышающего коэффициента руководителю организации в месяц, в процентах
от 100 000 до 500 000	0,05
от 500 001 до 1 000 000	0,1
от 1 000 001 до 2 000 001	0,15
от 2 000 001 до 4 000 001	0,2
от 4 000 001 до 6 000 001	0,25
от 6 000 001 до 8 000 001	0,3
от 8 000 001 до 10 000 001	0,35
от 10 000 001 до 15 000 001	0,4
от 15 000 001 до 20 000 001	0,45
от 20 000 001 до 30 000 001	0,5
свыше 30 000 001	0,55

