


Приложение № 2  
к коллективному договору ГБПОУ КК  
АИСТ на 2021-2024 гг.

Согласовано  
Председатель  
профсоюзного комитета  
 О.П. Белик

14 мая 2021 г.

Утверждаю  
Директор ГБПОУ КК АИСТ  
 И.Г. Федоренко  
14 мая 2021 г.



## П О Л О Ж Е Н И Е

### об оплате труда работников ГБПОУ КК АИСТ

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Армавирский индустриально-строительный техникум» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 года №1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений образования Краснодарского края, утверждённых постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений Краснодарского края» с учётом изменений; приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 01 декабря 2008 года № 4060-1 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений Краснодарского края»; уставом ГБПОУ КК АИСТ и коллективным договором ГБПОУ КК АИСТ в целях совершенствования оплаты труда работников техникума, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников техникума.

1.3. Положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия поощрения работников;
- порядок и условия выплаты материальной помощи;
- условия оплаты труда руководителей и его заместителей.

1.4. Оплата труда работников техникума устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций краевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с краевой территориальной организацией Профсоюза работников.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор. Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера должны быть конкретизированы применительно каждому работнику.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения.

1.9. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год и не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

1.10. Объем субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, на оказание государственных услуг техникумом в части оплаты труда работников, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.11. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учреждения:

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5823,00 рублей;
---	-----------------

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	6598,00 рублей;
---	-----------------

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8148,00 рублей;
---	-----------------

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

8925,00 рублей

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

**Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам образует новый оклад.**

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в приложении 1 постановления главы администрации Краснодарского края от 27.11.2008г. №1218 (в редакции от 18.09.20г.)

2.3. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда учреждений, в которых они работают.

2.4. Установление окладов работникам учреждения, должности которых не включены в пункты 2.1 настоящего Положения, производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий работников государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Краснодарского края, утвержденными правовыми актами министерства образования и науки Краснодарского края.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 года N 1601 (в редакции от 29.06.2016 г.) «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», оговаривается в трудовом договоре.

**ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ДОЛЖНОСТИ И (ИЛИ) СПЕЦИАЛЬНОСТИ С УЧЁТОМ ИХ ТРУДА УСТАНОВЛИВАЕТСЯ:**

2.5.1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

- педагогам-психологам, социальным педагогам, мастерам производственного обучения;

- методистам, старшим методистам образовательных учреждений;

- руководителям физического воспитания образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования;

- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

2.5.2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

720 часов в год - преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования, педагогам дополнительного образования;

2.5.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

36 часов в неделю - воспитателям в общежитиях образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования, иных учреждениях и организациях.

2.5.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.5.5. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.7. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

**2.8. Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования:**

2.8.1. Объем учебной нагрузки преподавателей учреждений среднего профессионального образования (далее - преподаватели) устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Учебная нагрузка распределяется руководителем образовательного учреждения с учетом реальности ее выполнения каждым работником, учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов (учащихся) и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей учреждений среднего профессионального образования ограничивается верхним пределом **1440 часов**.

2.8.2. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении руководителем образовательного учреждения, определяется министерством образования и науки, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим образовательным учреждением.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству (кроме руководящей работы) может иметь место только с разрешения министерства образования и науки Краснодарского края.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8.3. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора, трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

2.8.4. Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года (например, в случаях, когда в летний период осуществлялась работа в приемной комиссии), учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий уменьшения учебной нагрузки в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

2.8.5. Преподавателям техникума, у которых по не зависящим 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.

**2.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения устанавливается:**

2.9.1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей образовательного учреждения определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.9.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

2.9.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением.

2.9.4. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

2.9.5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели 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 и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.9.4. настоящего приложения.

2.9.6. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

2.9.7. В учреждениях среднего профессионального образования изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

## **2.10. Порядок и условия почасовой оплаты работников учреждения устанавливаются:**

2.10.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные преподавателями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

при оплате труда преподавателей учреждений среднего профессионального образования за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей техникума как было указано в пункте 2.9.1. настоящего Положения - путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

Для мастеров производственного обучения – путем деления месячной ставки на 147,7 часов.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2.10.2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

### **2.11. Условия и оплата труда работников, работающих по совместительству:**

Работа на условиях совместительства отвечает следующим требованиям:

- выполняется на условиях трудового договора;
- осуществляется в свободное от основной работы время, то есть по окончании рабочего дня (рабочей смены) по основной работе, в том числе в выходные дни, во время отпуска;

При совместительстве обязательным является заключение письменного трудового договора. В договоре и в приказе о приеме на работу указывается, что работа выполняется по совместительству.

Трудовым законодательством предусмотрено два вида совместительства:

- Внутреннее совместительство может осуществляться работником у работодателя по месту основной работы.

- Внешнее совместительство предполагает выполнение работником трудовых функций в другой организации.

Количество работодателей, с которыми работник имеет право заключать трудовой договор на работу по совместительству, законодательством не ограничено.

Для работы по совместительству не требуется специального согласия работодателя по основному месту работы. Работник вправе самостоятельно реализовать свое желание работать по совместительству.

В соответствии со ст. 282 и 329 ТК РФ не допускается работа по совместительству для следующих категорий лиц:

- не достигших 18-летнего возраста (на всех без исключения работах);
- лиц, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (если их основная работа связана с такими же условиями);
- работников, труд которых непосредственно связан с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств.
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Норма рабочего времени для лиц, работающих по совместительству, определяется по соглашению сторон и фиксируется непосредственно в трудовом договоре. Режим рабочего времени также определяется соглашением между работником и работодателем и закрепляется трудовым договором.

Ежедневная предельная продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать 4 часов, еженедельная — 20 часов при норме рабочего времени 40 часов в неделю. То есть продолжительность работы не может превышать половины нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

Полный рабочий день (без ограничения четырьмя часами рабочего времени) можно устанавливать совместителям в их выходные дни по месту основной работы (ст. 284 ТК РФ), в период любых отпусков и в иных случаях, когда по основному месту работник свободен от исполнения трудовых обязанностей. Однако при этом месячная норма рабочего времени совместителя не должна превышать половины от нормы, установленной для соответствующей категории работников.

В соответствии с ч. 2 ст. 284 ТК РФ названные ограничения продолжительности рабочего времени совместителя можно не соблюдать, если:

- по основному месту работы работник приостановил работу из-за задержки выплаты ему заработной платы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ);
- работник отстранен от работы по состоянию здоровья (в соответствии с медицинским заключением) с сохранением должности в случаях, предусмотренных чч. 2 и 4 ст. 73 ТК РФ.

Данные о рабочем времени, отработанном по совместительству, отражаются в таблице учета рабочего времени. При выполнении трудовых обязанностей на условиях внутреннего совместительства отработанное работником время отражается в таблице отдельно по основной должности и по совместительству, при этом работнику могут присваиваться два табельных номера.

При повременной системе оплаты труда заработная плата определяется пропорционально отработанному времени. В случае сдельной оплаты труда — в зависимости от выработки либо на условиях, определенных трудовым договором.

Так как работа по совместительству фактически является работой на условиях неполного рабочего времени, заработная плата за месяц может быть ниже уровня минимального размера оплаты труда

Работая по совместительству, работник, как и основной персонал, имеет право на различные доплаты и надбавки, установленные трудовым законодательством, локальными нормативными актами работодателя, коллективным договором.



Зарплата работнику-совместителю, как и любому другому работнику, должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца

Совместители (и внутренние, и внешние) имеют право на получение пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам. Для выплаты пособия при внутреннем совместительстве работник представляет один листок нетрудоспособности. При внешнем совместительстве по каждому из мест работы представляется отдельный листок нетрудоспособности (по месту работы на условиях совместительства — с пометкой «внешнее совместительство» и указанием реквизитов основного листка нетрудоспособности).

В соответствии со ст. 286 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск на работе по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

Оплата отпуска или выплата компенсации за неиспользованный отпуск совместителям производится по общим правилам.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем по основному месту работы, работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. Продолжительность такого отпуска определяется как разница между отпуском по основному месту работы и отпуском по месту работы по совместительству. Работник вправе взять отпуск без сохранения заработной платы как на весь этот период, так и на более короткий срок.

### **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**

3.1. В соответствии с действующим трудовым законодательством работникам техникума устанавливаются повышающие коэффициенты и стимулирующие надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.1.1. Устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы и доплаты:

- за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент;
- за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, за исключением повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

**3.2. Установить повышающий коэффициент за квалификационную категорию с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путём повышения профессиональной квалификации и компетенции:**

- 0,15 высшая квалификационная категория;
- 0,10 первая квалификационная категория;

**3.3. Персональный повышающий коэффициент** к должностному окладу устанавливается работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности

при выполнении поставленных задач и других факторов по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат и с согласования с Профсоюзом учреждения.

Размер персонального коэффициента может быть до **300%** от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

**3.4. Установить ежемесячную доплату к окладу** (должностному окладу) ставке заработной платы работникам, **за ученую степень, почетное звание**, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин:

3000 рублей за ученую степень кандидата наук или почетное звание «Заслуженный», «народный», «Ветеран сферы воспитания и образования»;

7000 рублей за ученую степень доктора наук.

Установленную доплату за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

**3.5. Устанавливаются стимулирующие надбавки к окладу** (должностному окладу) ставке заработной платы:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая выплата за выполнение функции классного руководителя;
- стимулирующая выплата за руководство методической комиссией;
- стимулирующая выплата за работу в комиссиях по воспитательной работе, по профилактике, по питанию, психологопедагогической и других.
- стимулирующая выплата за заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими;
- стимулирующая выплата за работу в единой комиссии по определению поставщиков, подрядчиков, исполнителей, в аукционной комиссии, котировочной комиссии;
- стимулирующая выплата преподавателям из числа принимаемых выпускников учреждений высшего профессионального образования (статус молодой преподаватель), а также принимаемых в качестве преподавателей поступающих из реального сектора экономики (статус начинающий преподаватель).

Установление стимулирующих надбавок осуществляется **по решению руководителя техникума** в пределах фонда оплаты труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

**3.6. Стимулирующие надбавки устанавливаются:**

- руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальным работникам, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

**3.7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** работникам учреждения устанавливается:

- 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 краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки - до 200%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.8. **Надбавка за выслугу лет** устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

3.9. **За выполнение функций куратора группы или классного руководителя** устанавливается надбавка 4000 рублей в месяц в учебной группе с наполняемостью не менее установленной.

Для учебных групп, наполняемость которых меньше установленной, производится уменьшение размера стимулирующих выплат пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции куратора или классного руководителя двух и более учебных групп, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждой учебной группе, но не более 2 стимулирующих выплат 1 педагогическому работнику.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в учебных группах в течение указанных периодов размер стимулирующей выплаты не изменяется

3.10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных **подпунктами 3.3, 3.4 и 3.9** настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.11. **За руководство методической комиссией** устанавливается на период учебного года доплата в размере не менее 30% и не более 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.12. **За работу в комиссии по воспитательной работе, комиссии (Совете) по профилактике, в комиссии по питанию, психолого-педагогической комиссии и других комиссиях формируемых в соответствии нормативных актов** устанавливается доплата в размере не менее 20% и не более 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.13. **За заведование учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими** устанавливается доплата от 10% до 20% от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

3.14. Доплата **за работу в единой комиссии** по определению поставщиков, подрядчиков, исполнителей, **в аукционной комиссии** по определению поставщиков, подрядчиков, исполнителей, **в котировочной комиссии** по определению поставщиков, подрядчиков, исполнителей, устанавливается с даты создания комиссии.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но размер не может быть более 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в месяц.

3.15. Стимулирующая надбавка преподавателям, находящимся в статусе молодого преподавателя, находящимся в статусе начинающего преподавателя устанавливается в размере 3000 рублей ежемесячно.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на три года, по истечении которого отменяется.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы, в том числе проверка письменных работ преподавателем или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за специфику работы педагогическим и другим работникам учреждения;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу с вредными условиями труда.

4.2. **Доплата за совмещение профессий (должностей)** устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но размер не может быть более 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.3. **Доплата за расширение зон обслуживания** устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но размер не может быть более 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но размер не может быть более 200% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.5. **Доплата за проверку письменных работ** устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки за проверяемый предмет в следующих размерах:

- Русский язык, литература – 15%;
- Математика – 10%;
- Физика, химия, иностранный язык, черчение – 3%.

4.6. **Доплата за специфику работы педагогическим и другим работникам** устанавливается:

- за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в размере 20% к должностному окладу воспитателям, педагогу психологу, социальному педагогу;
- за работу в специальных (коррекционных) образовательных группах обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)

преподавателям 20% от объёма учебной нагрузки в этих группах, мастерам производственного обучения 20% от оклада.

- за работу по профилактике наркомании в размере:  
Заместитель директора по УВР – 2000 рублей;  
Руководитель физического воспитания – 2000 рублей;  
Педагог-психолог – 2000 рублей;  
Социальный педагог – 1000 рублей.

4.7. **Доплата за работу в ночное время** производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.8. **Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни** производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с учётом всех компенсационных и стимулирующих выплат (Постановление Конст. Суда РФ от 28.06.2018 г. №26-П), при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с учётом всех компенсационных и стимулирующих выплат (Постановление Конст. Суда РФ от 28.06.2018 г. №26-П), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы с учётом всех компенсационных и стимулирующих выплат (Постановление Конст. Суда РФ от 28.06.2018 г. №26-П), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы с учётом всех компенсационных и стимулирующих выплат (Постановление Конст. Суда РФ от 28.06.2018 г. №26-П), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. **Повышенная оплата сверхурочной работы** составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со **статьей 152** Трудового кодекса Российской Федерации. При этом оплачивать за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы – в двойном размере часовой ставки, исчисленной путём деления месячной ставки (оклада, должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах

4.10. **Доплата за работу с вредными условиями труда**, устанавливается на основании проведения специальной оценки условий труда рабочего места в зависимости от степени вредности и опасности в размере до 24% к должностному окладу.

В соответствии с проведённой специальной оценкой условий труда рабочих мест техникума производить доплату к должностному окладу:

- при вредных условиях труда **подкласс 3.1** в размере 16% к должностному окладу;
- при вредных условиях труда **подкласс 3.2** в размере 18% к должностному окладу;
- при вредных условиях труда **подкласс 3.3** в размере 20% к должностному окладу;
- при вредных условиях труда **подкласс 3.4** в размере 24% к должностному окладу.

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

## 5. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в техникуме могут устанавливаться премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год, из средств, выделенных на выполнение государственного задания, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.2. **Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)** выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. **Премия за качество выполняемых работ** выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

**5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы** выплачивается работникам одновременно.

При премировании учитываются следующие критерии:

- высокие показатели результативности;
- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки в учебный процесс, хозяйственное обслуживание техникума, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности техникума, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учет
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- обеспечение качественной работы подразделений техникума, связанных с хозяйственным обслуживанием, администрированием, финансово-экономическими, социальным, кадровым, бухгалтерским процессам деятельности техникума, обеспечения безопасности техникума, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в техникуме, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности техникума;
- качественное обеспечение подготовки и проведения всех видов учебных занятий;
- качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами;
- разработка и внедрение в образовательный процесс новых методик преподавания;
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- занятие призовых мест студентами на городских, краевых, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- многолетняя и безупречная работа в техникуме;
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей.
- своевременное и качественное предоставление отчетной документации.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

**5.5.** Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

## **6. Материальная помощь**

**6.1.** Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

Основания для выплаты материальной помощи:

- к отпуску, на медицинское обследование и лечение – не более двух должностных окладов;
- в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам – не более двух должностных окладов;
- в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) – не более двух должностных окладов;
- в других случаях (в связи со свадьбой, рождением ребенка) – не более двух должностных окладов.

6.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

## **7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя**

7.1. Заработная плата директора учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада директора, заместителя директора учреждения определяется трудовым договором.

7.3. Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, в утверждаемом им порядке устанавливает директору техникума размер должностного оклада, выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, в том числе:

- заместитель директора по УПР – на 20%;
- заместитель директора по УР – на 30%;
- заместитель директора по УВР - на 30%;

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

7.4. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными министерством образования науки и молодежной политики Краснодарского края.

Премирование руководителя осуществляется за счет средств фонда оплаты труда учреждения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств краевого бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

## **8. Штатное расписание.**

8.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.