

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение Краснодарского края
«Приморско-Ахтарский техникум индустрии и сервиса»**

ПРИКАЗ

от 26 января 2024 г.

№ 21

г.Приморско-Ахтарск

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
ГБПОУ КК ПАТИС**

В связи с вступлением в силу Постановления Губернатора Краснодарского края от 19.12.2023г. № 1133 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты главы администрации (губернатора) Краснодарского края и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов главы администрации (губернатора) Краснодарского края», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников согласно Приложению к настоящему приказу.
2. Настоящий приказ вступает в действие со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор ГБПОУ КК ПАТИС



Е. А. Кутузова

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
ГБПОУ КК ПАТИС
С.А. Радобенко


« 26 » января 2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБПОУ КК ПАТИС
Е.А. Кутузова


« 26 » января 2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников ГБПОУ КК ПАТИС (далее – техникум) разработано в соответствии с Законом Краснодарского края от 11.11.2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края № 1218 от 28.11.2008 г. «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края» (с изменениями и дополнениями).

Целью настоящего положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в техникуме, на основе действующих законодательных и нормативных актов РФ и Краснодарского края, Устава и требований Коллективного договора между администрацией техникума и работниками.

Положение определяет источники и правила формирования ФОТ, порядок его распределения, структуру заработной платы сотрудников, условия установления обязательных стимулирующих и компенсационных выплат и доплат.

Положение принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается директором. Положение подлежит пересмотру и дополнению при необходимости в том же порядке.

Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников техникума, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение включает:

- основные условия оплаты труда работников техникума;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- материальная помощь;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;
- штатное расписание.

1.3. 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;
- минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- согласования с Краснодарской краевой организацией Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.4. Условия оплаты труда работника техникума, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных государственных услуг (выполненных работ) являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Определение размеров заработной платы работника техникума осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

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.

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

1.7. Оплата труда работников техникума производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово - хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.8. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах выделенных средств бюджета Краснодарского края и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.9. Выплата заработной платы труда осуществляется за счет следующих источников: федеральный бюджет; краевой бюджет; внебюджетные средства.

2. Основные условия оплаты труда работников техникума.

2.1. Оплата труда работников техникума, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников техникума применительно к соответствующим ПКГ устанавливаются согласно Приложения №1.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников техникума устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников техникума, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных Положением;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. При проведении индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников техникума подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. 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 Приказом N 1601.

2.8. Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей техникума предусмотрены в Приложении 2 к Положению.

2.9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам техникума устанавливается в соответствии с Приложением 3 к Положению.

2.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогическим работникам техникума устанавливается в соответствии с Приложением 4 к Положению.

2.11. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в Плане финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

2.12. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, в котором содержится информация:

- о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей сумме, подлежащей выплате.

2.13. Заработная плата перечисляется работникам на счета в банке, открытые в рамках «Зарплатного проекта». По заявлению работника зарплата может быть перечислена на иной банковский счет, указанный в таком заявлении.

2.14. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в следующие сроки: 23 числа текущего месяца - за первую половину отработанного месяца, 8 числа месяца, следующего за отчетным, окончательный расчет за фактически отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне выходного/нерабочего праздничного дня.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. Оплата труда работников техникума, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам техникума могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за специфику работы;
- за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

3.2. Выплаты работникам техникума, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам техникума, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам техникума, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат 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 Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно 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).

Размеры и условия доплат работникам техникума за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

3.3.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

3.3.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением 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. Доплата может быть

установлена как в суммарном, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время - в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

3.4. 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. Доплата может быть установлена как в суммарном, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

- превышение установленной численности студентов в группе - 31 и более человек;
- замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух группах (по предметам, где предусмотрено деление групп на подгруппы);
- осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности педагогических работников, непосредственно связанную с деятельностью техника по реализации образовательных программ:

- за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств бюджета Краснодарского края за каждую группу в сумме 4 000,00 руб. (не более двух учебных групп одному педагогическому работнику);
- за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств федерального бюджета за каждую группу в сумме 5 000,00 руб. (не более двух учебных групп одному педагогическому работнику);
- за проверку письменных работ с учетом фактического объема учебной нагрузки:

иностранный язык 10%, русский язык 15%, литература 15%, основы графики 10%, основы технического черчения 10%, основы строительного черчения 10%, физика 10%, математика 10%, химия 10%.

- за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими до 15%;
- за руководство методическими объединениями (если не установлена стимулирующая выплата за квалификационную категорию "педагог-методист") до 15%;

- выполнение дополнительной работы, связанной с методической деятельностью, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-методист»;

- выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическими работниками, имеющими квалификационную категорию «педагог-наставник».

В соответствии с пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом N 536, другой частью педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, и не являющейся дополнительным видом работ, выполняемых педагогическими работниками техникума с их письменного согласия за дополнительную оплату, являются регулируемые следующим образом позиции:

- 1) самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- 2) в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- 3) планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством, - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

- 4) локальными нормативными актами техникума - периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного

времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

3.7. Выплаты за выполнение функции классного руководителя (куратора) за счет средств бюджета Краснодарского края устанавливаются педагогическим и иным работникам техникума, осуществляющим образовательную деятельность (ведущим учебные занятия), на которых возложено выполнение указанных обязанностей (функций).

В рамках Положения куратором группы считается работник профессиональной образовательной организации, реализующий программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, из числа педагогических и иных работников, участвующих в образовательном процессе, на которого руководителем учреждения возложены обязанности по организации системы отношений между обществом и обучающимся через разнообразные виды воспитывающей деятельности обучающегося коллектива, создающие условия для индивидуального самовыражения каждого обучающегося.

Выплата педагогическим и иным работникам техникума, осуществляющим классное руководство (кураторство) в двух и более группах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждой группе, но не более двух выплат одному педагогическому работнику.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для работников, выполняющих функции классного руководителя (куратора), рабочим временем. За работу в указанные периоды производятся выплаты за осуществление функций классного руководителя (куратора) до истечения срока действия тарификации.

При установлении доплаты за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими руководителем техникума учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по их содержанию.

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

3.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников техникума пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам техникума могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере):

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;
- выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, организации и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;
- выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.
- за организацию активного участия обучающихся в мероприятиях, конкурсах, включая:

конкурсы профессионального мастерства

- федерального,
- краевого
- муниципального уровня.

- за подготовку победителей и призеров всероссийских и краевых предметных олимпиад (конкурсов) и олимпиад (конкурсов) профессионального мастерства.

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 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта техникума.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за выслугу лет, которая устанавливается работникам техникума в зависимости от общего количества лет, проработанных в сфере образования. Выплаты за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;
- при выслуге лет от 20 лет - 20%;

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- 0,10 - при наличии квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист";
- 0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;
- 0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационных категорий "педагог-наставник", "педагог-методист" устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на заместителей руководителя техникума.

4.1.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание, спортивное звание, разряд, наличие знака устанавливаются в следующих размерах:

0,30 - за ученую степень доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,20 - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,10 - за почетное звание (нагрудный знак) "Заслуженный", "Народный", "Почетный";

Повышающий коэффициент, предусмотренный настоящим подпунктом, устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника техникума.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника техникума.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника техникума, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы, включая поддержку молодых специалистов и наставничество.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Максимальный размер повышающего коэффициента – 2,0.

Надбавка за наставничество над молодыми специалистами устанавливается на период (срок) три года в размере 15% от оклада. Надбавка молодым специалистам устанавливается на период (срок) три года в размере 2000 рублей в соответствии с Положением о молодых специалистах ГБПОУ КК ПАТИС.

4.1.7. Выплата отдельным категориям работников техникума за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся составляет:

2000 рублей - заместителю руководителя по воспитательной (учебно-воспитательной) работе, руководителю физического воспитания, педагогу-психологу, учителю по физической культуре;

1000 рублей - психологу и социальному педагогу.

Отдельным категориям работников техникума, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объему работы.

При выполнении объема работы отдельными категориями работников техникума более установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, ежемесячная выплата за организацию работы по профилактике наркомании среди обучающихся устанавливается как за одну ставку.

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.

В процедуре установления стимулирующих выплат участвует совместная комиссия по распределению выплат с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.8. Премияльные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

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 проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности техникума;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях.

4.1.8.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Единовременное премирование выплачивается по итогам работы в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, 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 ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

4.1.8.2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно. Критериями премирования являются:

- оперативное и качественное выполнение особо важных и срочных заданий руководства техникума (структурного подразделения);
- своевременное и качественное выполнение заданий директора техникума (руководителя подразделения);
- своевременное и качественное техническое обеспечение учебного процесса в техникуме (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- обеспечение безаварийной работы всех систем жизнеобеспечения техникума;
- - своевременное и качественное выполнение работ по подготовке к новому учебному году;
- оперативная и качественная подготовка объектов техникума к зимнему сезону; эффективное и качественное проведение нового набора в техникум;
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с уставной деятельностью техникума.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника техникума, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с техникумом в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

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

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

4.1.8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику выплачивается работникам техникума вне зависимости от занимаемой должности:

работникам профессиональных организаций - ко Дню среднего профессионального образования (2 октября).

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается единовременно работнику техникума при условии его непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.2. Премии, предусмотренные подпунктом 4.1.8, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя техникума в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 4.1.1, 4.1.2, 4.1.6, 4.1.8 пункта 4.1 устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

4.4. Применение повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 4.1.4 - 4.1.6 пункта 4.1 раздела 4 Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Указанные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктами 4.1.3 - 4.1.5 пункта 4.1 раздела 4 Положения осуществляются в первоочередном порядке.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику техникума с учетом разработанных в техникуме критериев и (или) целевых показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Основными показателями работы для стимулирования являются:

- достижение обучающимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом, результаты мониторинга качества знаний обучающихся, итоги административных контрольных работ;
- разработка и внедрение учебно-методических комплексов нового поколения;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований и др.;
- отсутствие (снижение) отчислений (исключений) обучающихся в сравнении с предыдущим учебным годом;
- сохранение контингента обучающихся;
- обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, составление тарификации и т.д.);
- инициирование и участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских учебных

программ, проведение открытых уроков;
-качественная подготовка внеклассных мероприятий с обучающимися и их родителями;
-работа по написанию программ курсов, пособий; -активное участие в общественной жизни техникума;
-эффективная работа с родителями по подготовке к новому учебному году;
-за активное участие в районных спортивных, культурно-массовых мероприятиях организаций и учреждений;
-за высокие показатели при аттестации техникума;
-за активное участие в оформлении кабинетов, изготовление сценических костюмов к праздникам, подготовку техникума к началу учебного года, активное участие в работе по благоустройству территории.

4.7. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается в пределах фонда оплаты труда техникума.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя техникума в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

4.10. Стимулирующие доплаты и надбавки, установленные работникам, могут быть отменены или уменьшены по следующим причинам:

- нарушение трудовой и общественной дисциплины;
- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- отказ работника от выполнения определенной работы.

4.11. Основанием для принятия решения, указанного в п. 4.10, является приказ директора техникума о применении дисциплинарного взыскания. Непредставление к стимулированию производится за тот расчетный период, в котором было допущено или выявлено нарушение.

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда техникума, при наличии денежных средств, работникам может быть выплачена материальная помощь.

5.2. Право на получение материальной помощи имеют работники, работающие в техникуме не менее 1 года в следующих случаях:

- смерть близкого родственника (супруга, супруги, отца, матери, родных и неполнокровных братьев, сестер, дочери, сына или усыновленных, (удочеренных) в установленном порядке, детей, несение расходов на организацию похорон, в размере 4000 рублей;

- частичная компенсация материального ущерба, нанесенного члену трудового коллектива в связи с пожаром, в размере до 2000 рублей (в зависимости от степени ущерба);
- продолжительная болезнь работника, а также детей, находящихся на его иждивении, связанное с угрозой для их жизни, в размере до 4000 рублей;
- вступление в брак в размере 4000 рублей;
- рождение ребенка, матери или отцу, являющимся(ейся) членом трудового коллектива в размере от 4000 рублей до размера должностного оклада, при документальном подтверждении (свидетельство о рождении ребенка);
- тяжелое материальное положение (заявление работника техникума) в размере 4000 рублей;
- юбилейные даты от 50 лет и более в размере 4000 рублей.

5.3. Основанием для выплаты материальной помощи является приказ директора техникума, на основании личного заявления работника с ходатайством председателя ППО, а также предоставления подтверждающих документов.

5.4. Выплата материальной помощи одному из членов семьи умершего работника производится одновременно на основании приказа директора техникума при наличии приложенной копии свидетельства о смерти работника, а также документов, подтверждающих факт родства и совместного проживания (свидетельство о рождении, о браке, справки жилищно-коммунальных органов и пр.)

5.5. Выплата материальной помощи семье умершего работника производится в установленном в настоящем Положении размере, независимо от количества членов семьи, имеющих право на получение материальной помощи.

В случае разногласий между родственниками, по вопросу о праве на получение материальной помощи, выплата производится по усмотрению председателя ППО любому из членов семьи, преимущественно принимавшего участие в расходах на организацию похорон.

6. Оплата труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата директора ГБПОУ КК ПАТИС, и его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя техникума устанавливается Министерством в зависимости от группы по оплате труда руководителей, в том числе с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности, значимости учреждения

6.3. Должностные оклады заместителей директора структурных подразделений и главного бухгалтера устанавливаются на 25% ниже оклада, соответствующему директору техникума.

6.4. Премирование директора осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы техникума, установленными Министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

Премирование директора осуществляется за счет средств техникума. Размеры премирования директора техникума, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору директора техникума.

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание формируется и утверждается директором техникума в пределах выделенного фонда оплаты труда, на первое число текущего года может меняться и корректироваться, в связи с изменением системы оплаты труда и контингента работающих.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора.

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с Уставом учреждения.

7.4. 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.

7.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края.

Директор ГБПОУ КК ПАТИС



Е.А.Кутузова

Приложение № 1
к Положению «Об оплате труда
работников техникума»

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников техникума применительно к соответствующим ПКГ
на 1 января 2024г.**

1. По занимаемым должностям работников техникума на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 216н:

Квалификационный уровень	Должность	Должностной оклад
ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Секретарь учебной части	8 616,00
ПКГ должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; социальный педагог	13 524,00
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	13 649,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания	13 775,00
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
2 квалификационный уровень	Управляющий учебным хозяйством	14 003,00

2. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 248н:

ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих 1 квалификационного разряда: Дворник, уборщик служебных помещений	8 121,00
	Профессии рабочих 3 квалификационного разряда: тракторист	8 616,00
ПКГ Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
4 квалификационный разряд	Профессии рабочих 4 квалификационного разряда: водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8 875,00

3. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Постановлением N 37, Приказом N 247н

ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	8 616,00
1 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	8 703,00
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист, специалист по охране труда, специалист по гражданской обороне, юрисконсульт	8 875,00

4. По занимаемым должностям работников культуры, искусства и кинематографии на основе ПКГ, утвержденных Приказом N 121н, Приказом N 570:

ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
	Библиотекарь	11 435,00

Директор ГБПОУ КК ПАТИС

Е.А.Кутузова

Особенности установления объема учебной нагрузки преподавателей.

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.
2. Преподавателям техникума устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы в размере 720 часов в год и определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.
3. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей образовательных организаций ограничивается верхним пределом 1440 часов.
Учебная нагрузка распределяется руководителем техникума с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
4. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения числа студентов (учащихся) и количества часов по учебным планам и программам.
5. Учебная нагрузка в выходные дни и нерабочие праздничные дни не планируется.
6. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в той же образовательной организации руководителем образовательной организации, определяется министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края (далее - Министерство), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя образовательной организации), - самой образовательной организацией.
Педагогическая (преподавательская) и иная работа руководителя образовательной организации по совместительству может иметь место только с разрешения Министерства.
7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

8. Учебная нагрузка преподавателям, 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 в этом отпуске.

9. В случае когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлинённом оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на $1/10$ часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлинённом оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных абзацем первым настоящего пункта.

Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

10. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

11. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлинённым оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

12. Преподавателям образовательных организаций, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным абзацем первым пункта 9 Особенности, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлинённым оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

Директор ГБПОУ КК ПАТИС

Е.А. Кутузова

**Порядок исчисления заработной платы преподавателей учреждений
среднего профессионального образования**

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 720 часов, установленных 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. 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.

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

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 помесечно 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 помесечно 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.

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.

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 4 настоящего приложения.

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.

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.

7. За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.

Директор ГБПОУ КК ПАТИС

Е.А. Кутузова

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников ГБПОУ КК ПАТИС применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- 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 образовательные учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;
- при оплате труда преподавателей 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:

- для преподавателей профессиональных образовательных организаций - исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа);
- для мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций - исходя из среднемесячной нормы рабочих часов.

Оплата труда за замещение отсутствующего 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. 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 техникум, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов государственных аттестационных комиссий, руководства и рецензирования выпускных квалификационных работ, размеры ставок

почасовой оплаты труда устанавливаются техникумом самостоятельно, согласно приказа по техникуму по каждому специалисту индивидуально.

Директор ГБПОУ КК ПАТИС



Е.А. Кутузова