


СОГЛАСОВАНО

Председатель

Первичной профсоюзной организации

 Д.А. Игошина

«29» 08 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГПОУ НТПП

Янкина

08 2023 г.

Приказ № 08 от 08 2023 г.



**Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Новокузнецкий техникум пищевой промышленности»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
на 2023 год**

ПРИНЯТО

на общем собрании Учреждения

«29» 08 2023 г.

Протокол № 01

г. Новокузнецк
2023

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение), работников Государственного профессионального образовательного учреждения «Новокузнецкий техникум пищевой промышленности» (далее – ГПОУ НТПП), разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемых при исчислении заработной платы работников государственных образовательных учреждений, реализующих профессиональные образовательные программы для среднего профессионального образования, дополнительные образовательные программы, в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании»,
- Постановлением Высшего исполнительного органа государственной власти Кемеровской области-Кузбасса области от 25 марта 2011 г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 05.05.2012 № 161, от 23.10.2012 № 442, от 12.02.2013 № 48, от 16.07.2013 № 303, от 09.12.2013 № 561, от 30.12.2013 № 665, от 29.12.2014 № 528, от 24.12.2015 № 431, от 29.08.2016 № 339, от 22.12.2016 № 524, от 16.02.2017 № 70, от 26.12.2017 № 661, от 04.05.2018 № 159, от 18.07.2018 № 299, от 26.10.2018 № 445, от 26.12.2018 № 618) постановлений Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 16.08.2019 № 488, от 27.09.2019 № 558, от 31.01.2020 № 36, от 16.12.2020 № 743, от 18.05.2021 № 240, от 12.10.2021 № 616, от 28.01.2022 № 45, от 12.07.2022 № 457, от 02.11.2022 № 719, от 11.01.2023 № 3);

- Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;

- Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "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" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204);

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденные Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022;

- Разъяснений об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения, согласованные с Общероссийским профсоюзом образования, а также одобренные Экспертным советом Министерства просвещения Российской Федерации по вопросам дополнительного образования детей и взрослых, воспитания и детского отдыха (направлены Письмом Минпросвещения России от 30.08.2021 N АБ-1389/05);

- Постановлением Правительства РФ от 04.04.2020 № 448 «Об обеспечении выплат», содержащих рекомендации Минпросвещения России о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (за счет средств Федерального бюджета) педагогическим работникам государственных

образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы;

- Примерным положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кемеровской области - Кузбасса, созданных в форме учреждений;

- Законами и иными нормативными правовыми актами Правительства Кемеровской области – Кузбасса, Министерства образования Кузбасса;

- Уставом, коллективным договором ГПОУ НТПП и другими локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

Целью настоящего Положения является регламентация применения норм и способов оплаты труда, применяемых в ГПОУ НТПП.

1.2. Система оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кемеровской области - Кузбасса (далее – работники) устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области-Кузбасса, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области-Кузбасса»;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. В учреждении, расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, Министерства образования Кузбасса. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, Министерства образования Кузбасса определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, Министерства образования Кузбасса на установленную численность государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, Министерства образования Кузбасса и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Министерством образования Кузбасса до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых

федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации, актами Губернатора Кемеровской области - Кузбасса или Правительства Кемеровской области - Кузбасса установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, Министерства образования Кузбасса. Указанное в настоящем подпункте сопоставление производится на 1 января каждого года исходя из установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда на соответствующий календарный год.

1.4. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением государственных услуг.

1.5. Условия оплаты труда работников учреждения (далее – условия оплаты труда), включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.6. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. МРОТ, установленный федеральным законом, должен соблюдаться с учетом правовых позиций, изложенных Конституционным Судом.

1.9. Изменение условий и принципов начисления оплаты труда, увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в течение года, производится путем внесения изменений в настоящее Положение.

Настоящий локальный акт, содержащий принципы начисления оплаты труда работников учреждения, учитывая все изменения, ежегодно обновляется, принимается собранием трудового коллектива, с обязательным согласованием выборным профсоюзным органом учреждения.

2. Порядок формирования системы оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения. Источниками финансирования фонда оплаты труда, предусмотренных главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области - Кузбасса, с учетом нормативов финансирования, являются: субсидии на выполнение государственного задания, субсидии на иные цели для выплаты вознаграждения кураторам групп учреждения, а также средства от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Компенсационные выплаты устанавливаются как в абсолютной величине, так и в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Перечень выплат компенсационного характера приведен в Приложении № 1 к настоящему Положению.

2.1.4. При формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывается следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам учреждения в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей эффективности деятельности работников учреждения, оплату премий и выплату им материальной помощи.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает работникам учреждения оплату труда в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения и положения о стимулировании, согласованных с выборным органом профсоюзной организации учреждения.

Положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению.

Средства на оплату труда, поступающие от прочей приносящей доход деятельности направляются, на оплату труда работников непосредственно выполняющим виды работ связанных с внебюджетной деятельностью, а так же на стимулирующие выплаты работникам учреждения.

2.1.6. Размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно, в соответствии с распределением средств по штатному расписанию учреждения и указываются в положении об оплате труда.

2.1.7. Размер централизованной доли определяется учредителем учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости. Доля централизованного фонда составляет 3 процента от фонда оплаты труда учреждения.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$ФОТ_{ц} = ФОТ_{оу} \times ц$, где:

ФОТ_ц - централизованный фонд;

ФОТ_{оу} - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда, учредителем устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения

2.2.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за наличие у работников ученой степени, почетного звания (учитывая специфику отрасли);
- персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2.2. Заработная плата работников учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = (Ор) + ((Ор \times К3)) + ((Ор) \times (К4)) + КВ + СВ$, где:

ЗП - заработная плата работника;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$Ор = (О \times К1) \times Кс$, где:

О - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

2.2.3. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (Ор) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников, в соответствии с приложениями № 5 - 10 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 3 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере дополнительного профессионального образования (приложение № 4 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 5 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих сферы культуры в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 7 к настоящему Положению).

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 4 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Op) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (K3) и суммируется с его окладом (Op).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.2.5. В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

- при присвоении почетного звания, награждения вневедомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения.

В случае, если увеличение оклада (должностного оклада) ставки заработной платы установлено на размеры в коэффициентах и на размеры в абсолютных величинах, то первоначально он увеличивается на размеры, предусмотренные в коэффициентах, а затем на размеры в абсолютных величинах.

2.2.6. Настоящим положением, работникам учреждения предусмотрен персональный повышающий коэффициент.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы.

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

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен в размере до 2.

Учреждение самостоятельно устанавливает категорию работников, период и размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, которые отражаются в положении об оплате труда.

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

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу в учреждении:

Преподавателям учреждения тарифная часть заработной платы определяется следующим образом:

$$\text{ФОТ пед} = ((\text{Ор} + (\text{Ор}) \times (\text{К2} + \text{К3})) \times \text{Нагр.}) / \text{Н ч} + ((\text{Ор} \times (\text{К4})), \text{ где:}$$

ФОТ пед - размер тарифной части заработной платы педагогического работника, руб.;

Ор - ставка заработной платы;

К2 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за специфику работы учреждения;

К3 - повышающий коэффициент к ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки преподавателя (в неделю, год) по видам образовательных программ, часов;

Н ч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю, год) по видам образовательных программ, часов.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы для преподавателей определяется в соответствии с подпунктами 2.6.2 - 2.6.7 настоящего Положения.

Учебная нагрузка для преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую деятельность, устанавливается на учебный год исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

Установление учебной нагрузки (далее - тарификация) преподавателей производится один раз в год. Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

Заработная плата мастеров производственного обучения определяется путем установления оклада (должностного оклада) по соответствующему квалификационному уровню ПКГ руководителей, специалистов и служащих сферы образования (приложение № 5 к настоящему Положению) с применением повышающих коэффициентов к окладу.

2.3.4. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.3.5. Оплата труда педагогического работника, выполняющего педагогическую работу на различных должностях и имеющего квалификационную категорию по одной из них, устанавливается с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям должностных обязанностей, профилей работ в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.3.6. Имеющиеся квалификационные категории педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, установленную на территории бывших республик СССР, при установлении оплаты их труда учитываются в течение срока, на который они были присвоены (установлены), но не более чем на 5 лет, а также дают право прохождения аттестации, в том числе на высшую квалификационную категорию, по истечении срока их действия.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения.

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;
- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

2.5.1. Почасовая оплата труда преподавателей учреждения применяется при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями 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 учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Для преподавателей учреждения размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

2.5.3. 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 его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2.5.5. Руководитель учреждения в пределах, имеющихся у учреждения средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов, которые не состоят в штате данного учреждения. Указанные работники привлекаются на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д. Для их оплаты труда применяются условия и коэффициенты, установленные приложением № 4 к настоящему Положению.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю или 720 часов в год. 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.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 - 2.6.4 настоящего Положения, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. 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.

2.6.6. Учителям, а также преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей таких образовательных учреждений, которым установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 720 часов в год), 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 за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.6.7. Преподавателям учреждения, 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.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться 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.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий до их начала и после окончания учебных занятий учитываются часы работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, и другими, руководством предметными, цикловыми и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования

2.8.1. 2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются учреждением по должности педагога-психолога.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.4. На момент принятия настоящего положения об оплате труда на 2023 год, в учреждении обеспечены безопасные условия труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда), настоящие выплаты не предусмотрены. В случае изменений результатов специальной оценки условий труда в течении года, в положение вносятся соответствующие изменения, оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должна быть установлена не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. г.

Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

- оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику 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 трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим в сфере образования, руководителям, специалистам и служащим общепрофессиональных профессий устанавливаются дополнительные выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда учреждения.

4.4. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда, а также неиспользованные средства централизованного фонда учреждения

4.5. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах, так и в абсолютных размерах.

4.6. Размеры выплат стимулирующего характера работникам, порядок и условия их применения устанавливаются в соответствии с положением о стимулировании работников учреждения и согласовываются с выборным профсоюзным органом (положение о стимулировании работников учреждения приведено в приложении № 2 к настоящему Положению).

4.7. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты (премии) за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом работодателя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

4.8. При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачивается работнику полностью в день увольнения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера.

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя директора по УПР, заместителя директора по УМР, заместителя директора по ВР, заместителя директора по БОП главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Министерством образования Кузбасса в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются приказом руководителя, в размерах на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.3. Руководителю учреждения, заместителям и главному бухгалтеру выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 3, 4 настоящего Положения.

Порядок и размеры компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения утверждаются Министерством образования Кузбасса.

5.4. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения могут быть установлены как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах.

5.5. Приказом Министерства образования Кузбасса, установлена доля централизованного фонда на 2023 год, в размере 1 процента от общего фонда оплаты труда, который вправе распределять централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются по решению Министерства образования Кузбасса - главного распорядителя средств областного бюджета, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения

показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и руководителя.

Условия оплаты труда руководителей учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.6. Министерство образования Кузбасса - главный распорядитель средств областного бюджета, в ведении которого находятся учреждения, устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

5.7. В целях обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей и главного бухгалтера устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с комитетом областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера - с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

6. Заключительные положения

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в порядке, установленном Министерством образования Кузбасса, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников.

6.2. Фонд оплаты труда распределяется по видам выплат в соответствии со штатным расписанием учреждения. Утверждается штатное расписание в ГПОУ НТПП на следующие периоды: с 01.01.2023 по 31.08.2023, с 01.09.2023 по 31.12.2023 г. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников учреждения, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения. Численность педагогического персонала, а также количество ставок по каждому педагогическому работнику определяется строго в соответствии с приказом об учебной нагрузке учреждения.

6.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении выплат компенсационного характера
Государственного профессионального образовательного учреждения
«Новокузнецкий техникум пищевой промышленности»**

г. Новокузнецк
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Российской Федерации «Об образовании»,
- Постановлением Высшего исполнительного органа государственной власти Кемеровской области-Кузбасса от 25 марта 2011 г. № 120 «О введении новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса» (в редакции постановлений Коллегии Администрации Кемеровской области от 05.05.2012 № 161, от 23.10.2012 № 442, от 12.02.2013 № 48, от 16.07.2013 № 303, от 09.12.2013 № 561, от 30.12.2013 № 665, от 29.12.2014 № 528, от 24.12.2015 № 431, от 29.08.2016 № 339, от 22.12.2016 № 524, от 16.02.2017 № 70, от 26.12.2017 № 661, от 04.05.2018 № 159, от 18.07.2018 № 299, от 26.10.2018 № 445, от 26.12.2018 № 618) постановлений Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 16.08.2019 № 488, от 27.09.2019 № 558, от 31.01.2020 № 36, от 16.12.2020 № 743, от 18.05.2021 № 240, от 12.10.2021 № 616, от 28.01.2022 № 45, от 12.07.2022 № 457, от 02.11.2022 № 719, от 11.01.2023 № 3);
- Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» и от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»;
- Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) "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" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 N 36204);
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденные Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2022;
- Разъяснений об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения, согласованные с Общероссийским профсоюзом образования, а также одобренные Экспертным советом Министерства просвещения Российской Федерации по вопросам дополнительного образования детей и взрослых, воспитания и детского отдыха (направлены Письмом Минпросвещения России от 30.08.2021 N АБ-1389/05);
- Постановлением Правительства РФ от 04.04.2020 № 448 «Об обеспечении выплат», содержащих рекомендации Минпросвещения России о порядке начисления и выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (за счет средств Федерального бюджета) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы;
- Примерным положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кемеровской области - Кузбасса, созданных в форме учреждений;
- Законами и иными нормативными правовыми актами Правительства Кемеровской области – Кузбасса, Министерства образования Кузбасса;

- Уставом, коллективным договором ГПОУ НТПП и другими локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

1.2. К выплатам компенсационного характера подлежащим начислению к заработной плате работников ГПОУ НТПП относятся:

1.2.1. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

1.2.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

1.2.3. выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

1.2.4. иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

2. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениям об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. В связи с обеспечением на рабочих местах в ГПОУ НТПП безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) выплаты за вредные и опасные условия труда работникам не производятся.

5. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г. г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

6. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни и выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области - Кузбасса в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или

час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается в случае увеличения установленного работнику 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 трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, приказом учреждения устанавливаются дополнительные выплаты компенсационного характера, предусмотренные в разделе № 2 к настоящему приложению к Положению об оплате труда работников ГПОУ НТПП, содержащим перечень дополнительных работ, величину доплаты и устанавливаются сроком на год.

2. Перечень компенсационных выплат

2.1. Обязательные выплаты

2.1.1. Обязательные выплаты, устанавливаются в соответствии с действующим Законодательством, выплачиваются в размере, определяемом действующими нормативными актами

№ п/п	Категории работников в	Виды работ, за которые установлены выплаты	Размеры выплаты от должностного оклада (ставки)	Срок, на который устанавливается выплата	Правовое обоснование
2.1	Работники техникума	За работу в выходные и праздничные дни	Каждый час работы в установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере	При работе в указанные дни	ТК РФ Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) ТК РФ Статья 153. Оплата труда в

			двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.		выходные и нерабочие праздничные дни
2	Все работники	Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическим и условиями	30% (начисляются на все виды выплат, производимых работнику)	ежемесячно	<p>ТК РФ Статья 149. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)</p> <p>ТК РФ Статья 148. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями</p>

2.2. Выплаты за работу, не входящую в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением

№ п/п	Категории работников	Основание для установления выплат	Размер выплат		Срок, на который устанавливается выплата	
1.	Преподаватели	Кураторство Постановление от 16.12.2020 г. № 743	3 000,00 руб. не зависимо от количества обучающихся в группе.		ежемесячно в течение учебного года	
2		Проверка тетрадей: -русский язык, литература -математика -физика -химия - иностранный язык	15% (от должностного оклад(ставки)с учетом пед. нагрузки)	10% (от должностного оклад(ставки)с учетом пед. нагрузки)	10% (от должностного оклад(ставки)с учетом пед. нагрузки)	10% (от должностного оклад(ставки)с учетом пед. нагрузки)
3	ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ	Заведование учебными кабинетами, цехами, лабораториями:			ежемесячно (сроком на полугодие)	
Кабинет		№ каб.	Рзмер выплаты			
Учебный кулинарный цех (большая лаборатория)		101	2 000,00			
Дисциплины профессионального цикла		502	750,00			
Столовая		103	1 500,00			
Учебный кондитерский цех. Учебная пекарня		109	2 000,00			
Буфет для работников Буфет для студентов		105	2 000,00			
Спортивный зал		112	1 000,00			
Тренажерный зал, спортивная раздевалка		113	1 000,00			
Лаборатория метрологии и стандартизации		214	750,00			
Лаборатория мясного и животного сырья. Лаборатория биохимии мяса и мясных		114	1 500,00			

продуктов		
Учебная кухня ресторана	201	2 000,00
Дисциплины профессионального цикла	510	750,00
Технология мяса и мясных продуктов. Технологическое оборудование мясного производства	203	1 250,00
Дисциплины профессионального цикла	204	750,00
Бережливое производство	206	750,00
Технология кулинарного и кондитерского производства. Организация хранения и контроль запасов сырья	207	750,00
Учебный кондитерский цех	208	2 000,00
Информационных технологий. Информационно-коммуникационных технологий. Дисциплины профессионального цикла	211	1 000,00
	212	750,00
Лаборатория автоматизации технологических процессов. Процессы и аппараты пищевых производств.	215	1 000,00
Математика	415	750,00
Самостоятельной и воспитательной работы	302	1 250,00
Технология продуктов питания из растительного сырья. Технологическое оборудование производства продуктов питания из растительного сырья	401	750,00
Дисциплины естественно-научного цикла	403	1 250,00
Социально-экономические дисциплины	503	750,00
Технология хлебопекарного, кондитерского и макаронного производства	404	750,00
Инженерная графика и техническая механика	406	1 250,00
Организация обслуживания в общественном питании	407	750,00
Учебный банкетный зал	305	750,00
	316	
Лаборатория микробиологии, физиологии питания, санитарии и гигиены. Технохимическая лаборатория.	408	1 000,00
Химия, биология, экология	410	750,00
Физика	411	750,00
Безопасность жизнедеятельности, охрана труда	412	750,00

Русский язык и литература	416	750,00
Дисциплины профессионального цикла	418	750,00
Социально-гуманитарные дисциплины	501	750,00
Иностранный язык	508	750,00
Руководство методическим советом	3 000,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Координатор совета профилактики	2 500,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Координатор Студенческого совета	2 500,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Куратор наставничества	2 500,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Куратор наставничества «Преподаватель-студент»	2 000,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Куратор наставничества «Студент-студент»	2 000,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Куратор наставничества «Работодатель-студент»	2 000,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Реализация проекта «Билет в Будущее»	2 500,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Руководство музеями «Кулинарное искусство» и «Боевой и трудовой славы им. И.В. Маклакова»	3 000,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Миграционный учет студентов-иностранцев	2 500,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Руководитель школы молодого педагога	2 500,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Работа научно – студенческого общества	2 500,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Центр содействия трудоустройству выпускников	2 500,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Куратор промежуточной аттестации по ГИА, ДЭ	2 500,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Руководство Волонтерским, экологическим отрядом	2 500,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Секретарь стипендиальной комиссии	2 500,00	ежемесячно (сроком на полугодие)

Работа с сайтом ГПОУ НТПП	3 000,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Контроль за работой официального сайта	3 000,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Администратор АИС ЭПО	2 500,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Работа в федеральных информационных системах (ФИС ГИА, ФИС ФРДО)	2 500,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Ответственный за внесение данных по мерам социальной поддержки ЕГИССО	3 000,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Организация дистанционного обучения	2 500,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Руководство научно студенческого сообщества	2 500,00	ежемесячно (сроком на полугодие)
Ответственному секретарю Педагогического Совета	2 000,00	ежемесячно (сроком на полугодие)

2.3. Перечень дополнительно оплачиваемых работ

№ п/п	Категории работников	Основание для установления доплат	Размер доплат (%) от должностного оклада	Срок, на который устанавливается доплата
1.	Все работники	за совмещение	до 100 % (по соглашению сторон)	на время выполнения работы
2.	Все работники	за совместительство	до 50 % (по соглашению сторон ст.284 ТК РФ)	на время выполнения работы
3.	Работники, установленные приказом ГПОУ НТПП	За уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт, стаж работы работника или другие факторы	до 2,0 (ППК)	ежемесячно

2.4. Выплаты, за работу, не входящую в должностные обязанности работников

№ п/п	Категории работников	Основание для установления доплат	Размер выплат (руб.)	Срок, на который устанавливается доплата
1	Уборщик служебных помещений	За виды работ не входящие в должностные обязанности в соответствии с трудовым договором. Работа на прилегающей территории учреждения. Уборка, побелка)	1 500,00	ежемесячно с 31.08.2023 по 31.12.2023
2	Гардеробщик	За виды работ не входящие в должностные обязанности в соответствии с трудовым договором (выполнение обязанностей по стирке, сушке и глажению спецодежды и других предметов производственного назначения)	1 500,00	
3	Кухонный рабочий	За виды работ не входящие в должностные обязанности в соответствии с трудовым договором (выполнение работ по уборке буфета)	1 500,00	
4	Мойщик посуды	За виды работ не входящие в должностные обязанности в соответствии с трудовым договором (выполнением (выполнение работ по уборке буфета)	1 500,00	
5	Водитель	За виды работ не входящие в должностные обязанности в соответствии с трудовым договором (выполнение обязанностей курьера)	1 000,00	
6	Повар	За виды работ не входящие в должностные обязанности в соответствии с трудовым договором (работа на прилегающей территории, озеленение участка)	3 000,00	
7	Кладовщик	За виды работ не входящие в должностные обязанности в соответствии с трудовым договором (за работу с поставщиками, контрагентами, подготовка документации для закупок продуктов питания)	5 000,00	

2.5. Порядок начисления ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам ГПОУ НТПП.

1. Настоящее положение, регламентирует порядок начисления и выплат денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам учреждения за счет средств Федерального бюджета и составлено в соответствии с:
2. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам учреждения предоставляется по коду вида финансового обеспечения (деятельности) «5 «Субсидии на иные цели» (далее – 5). Решение по отнесению расходов по коду вида финансового обеспечения (деятельности) 5 принимает главный распорядитель бюджетных средств по согласованию с финансовым органом. Финансирование осуществляется на основании «Соглашения о предоставлении субсидии из бюджета Кемеровской области - Кузбасса на иные цели на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконура, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья» между Министерством образования Кузбасса и ГПОУ НТПП.
3. Ежемесячное денежное вознаграждение установлено в размере 5 000,00 (пять тысяч) рублей 00, копеек
4. При введении выплаты педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство), ежемесячного денежного вознаграждения, работникам сохраняются все ранее установленные выплаты за осуществление классного руководства
5. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением педагогическими работниками классного руководства (кураторства), в том числе с выплатой ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждую группу, учитывается следующее:
 - 5.1. Осуществление классного руководства (кураторства) не входит в должностные обязанности педагогических работников, которые определены квалификационными характеристиками, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761 <1>.
 - 5.2. Классное руководство (кураторство) является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.
 - 5.3. Дополнительные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства (кураторства), включая выплату в размере 5 тысяч рублей, именуемую "ежемесячное денежное вознаграждение", относятся к выплатам компенсационного характера.
 - 5.4. Регулирование вопросов, связанных с возложением на педагогических работников дополнительных обязанностей по классному руководству, осуществляется в том же порядке, который применяется при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, и закрепляется в коллективном договоре учреждения.
 - 5.5. Применительно к порядку, установленному при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в коллективном договоре могут быть предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства (кураторства) в группах:
 - а) недопущение в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства (кураторства) в конкретной группе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества групп с соблюдением законодательства о труде;

- б) недопущение изменений или отмены педагогическим работникам размеров ранее установленных выплат за классное руководство (кураторство);
 - в) преемственность осуществления классного руководства (кураторства) в группах на следующий учебный год;
 - г) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство (кураторство) в группах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в какой группе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство (кураторство);
 - д) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство (кураторство) пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору;
 - е) возможность отмены выплат за классное руководство (кураторство) за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.
6. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 5 000,00 (пять тысяч) рублей 00 копеек является составной частью заработной платы педагогического работника.
- а) выплачивается педагогическим работникам ежемесячно до 30 числа текущего месяца;
 - б) выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время;
 - в) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
 - г) учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" при определении отношения средней заработной платы этих категорий работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации;
 - д) учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;
 - е) учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;
 - ж) учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы" (с изменениями и дополнениями);
 - з) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (с изменениями и дополнениями) (далее - Федеральный закон N 255-ФЗ).
7. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство

(кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

9. Периоды каникул, установленные для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования или профессионального обучения, 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 педагогических работников, являются для работников рабочим временем. За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство (кураторство).
10. Деятельность педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), регулируется локальным нормативным актом учреждения, определяющим права, обязанности, ответственность классного руководителя (куратора) группы.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о стимулировании работников
Государственного профессионального образовательного учреждения
«Новокузнецкий техникум пищевой промышленности»**

г. Новокузнецк
2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует условия и порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда в ГПОУ НТПП.

Стимулирование работников учреждения осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений педагогического совета учреждения.

1.2. Доля стимулирующих выплат в соответствии с распределением средств фонда оплаты труда на 2023 год составляет 31,5 %.

1.2. Конкретные виды и доли каждого вида выплат в учреждении определяются самостоятельно, зависят от наличия экономии фонда оплаты труда, после начисления базовой части и компенсационных выплат, подлежат утверждению настоящим локальным актом по согласованию с профсоюзным органом учреждения.

Стимулирующие выплаты распределяются в пределах установленных значений по видам:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

1.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется комиссией по премированию образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации.

1.5. Стимулирующие выплаты, в зависимости от вида, могут быть установлены по результатам деятельности за месяц, квартал, полугодие, год.

1.6. Стимулирующие выплаты работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

1.7. В случае совершения работником проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты (премии) за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются полностью или частично в соответствии с приказом руководителя.

При досрочном снятии взыскания начисление премиальных выплат за оставшийся период выплат восстанавливается на основании приказа работодателя.

1.8. Экономия средств по одному из видов стимулирующих выплат, может быть направлена на стимулирующие выплаты сотрудников по другому виду.

1.

2. Выплаты за качество выполняемых работ

2.1. Установление премиальных выплат за качество выполняемых работ работникам учреждения из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении. В состав комиссии входит директор образовательного учреждения, его заместители, по одному представителю от преподавателей и мастера производственного обучения, 2 представителя от прочего персонала техникума, избираемые на собрании коллектива, представитель первичной профсоюзной организации и представитель органа государственного-общественного управления. Персональный состав устанавливается приказом руководителя.

2.2. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом устанавливает качественные показатели стимулирования, каждый показатель качества имеет стоимостное выражение.

2.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются и выплачиваются работникам по итогам работы за квартал. Данные, служащие основанием для оценки качества по показателям содержатся в служебных записках руководителей подразделений. Служебные записки предоставляются в комиссию по премированию до 25 числа ежемесячно.

2.3. Комиссией по премированию составляется протокол, содержащий обобщающие данные по выполнению показателей качества по каждой категории сотрудников (таблица 1 «Распределение качественных показателей, их стоимостное выражение»).

2.4. Начисление данной стимулирующей выплаты производится на основании приказа директора, при наличии экономии фонда оплаты труда.

2.5. Размер премиальных выплат за качество выполняемых работ устанавливаются в денежном выражении и распределяются последующим категориям работников:

1. Административно-управленческий персонал.
2. Прочий административный персонал
3. Учебно-вспомогательный персонал.
4. Педагогический персонал.
5. Младший обслуживающий персонал.

2.6. В случае не выполнения качественных показателей, выплата за расчетный период, не начисляется полностью или частично в соответствии решением комиссии по премированию и с приказом директора. Отсутствие или нарушение качественных показателей, с описанием нарушений фиксируется в протоколе комиссии по премированию, с ознакомлением сотрудника, в отношении которого выявлено нарушение.

2.7. При досрочном снятии взыскания начисление выплат за качеством восстанавливается на основании приказа директора.

2.8. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается.

2.9. Показатели стимулирования в течение учебного года носят постоянный характер. Введение новых показателей качества производится в момент принятия положения об оплате труда.

Таблица 1

Распределение фонда оплаты труда, направленного на стимулирующие выплаты за качество работы по категориям персонала

№ п/п	Наименование категории персонала	Руководитель по подчиненности	Периодичность оценки качества	Сумма (руб.)
1	Административно-управленческий персонал	Директор	ежеквартально	60 000,00
2	Прочий административный персонал	Директор	ежеквартально	30 000,00
3	Учебно-вспомогательный персонал	Директор/главный бухгалтер/заместитель директора по УПР	ежеквартально	94 500,00
4	Педагогический персонал	Начальник отдела УР/заместитель директора по УВР/начальник ПО	ежеквартально	180 000,00
5	Младший обслуживающий персонал	Начальник АХЧ	ежеквартально	96 000,00
ИТОГО				460 500,00

2.11. В случае возникновения спорных ситуаций и расхождений в оценке показателей качества, комиссия принимает меры по приведению оценки к одному значению (переговоры, уточнение расчетов и проверке данных первичных документов). При положительном решении вопроса в протокол вносят исправления, рядом ставится подпись сотрудника, чья оценка подлежит исправлению. В случае если комиссия не пришла к единому мнению, оценка показателя выставляется путем открытого голосования. Протокол, решение комиссии согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.13. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

2.14. Комиссия принимает решение об установлении и размере выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

2.15. Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого директор готовит приказ, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.16. Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ.

2.17. Экономия средств, не распределенных за качество выполняемых работ, может направляться и распределяться на другие виды стимулирующих выплат, установленных в настоящем положении.

3. Выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет

3.1. Распределение выплат за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются в учреждении в соответствии с периодом работы каждого сотрудника в учреждении.

Данная выплата устанавливается сроком на один год, до наступления момента проведения следующего заседания комиссии по премированию для установления непрерывного стажа, выслуги лет. Решением комиссии по премированию, составляется протокол, содержащий информацию о количестве отработанного времени в учреждении по каждому сотруднику. Протокол заседания комиссии по премированию согласовывается с профсоюзным органом учреждения и предоставляется директору. На основании протокола, директор издает приказ об установлении выплат за непрерывный стаж, выслугу лет.

3.4. 3.5. Выплата за непрерывный стаж, выслугу лет устанавливается в фиксированном денежном выражении.

3.6. Размер доплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет, в соотношении с количеством отработанного времени приведен в таблице 2:

Таблица 2

Распределение выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет

№ п/п	Количество отработанного времени (лет)	Стоимостное выражение (руб.)
1	0-5	0
2	5-10	500,00
3	10-15	750,00
4	15-25	1 000,00
5	более 25	1 250,00

4. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение

авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда.

4.1.1. Специальная выплата педагогическим работникам государственных образовательных организаций, созданных в форме учреждений, являющимися молодыми специалистами (далее - выплата молодым специалистам), в размере 8 046,00 рублей (с учетом районного коэффициента) выплачивается ежемесячно по основному месту работы и является обязательной стимулирующей выплатой к заработной плате работников, которые в соответствии с законодательством являются молодыми специалистами.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи Закона Кемеровской области статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Назначение выплаты молодым специалистам производится по заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического работника.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом учреждения и максимальными размерами не ограничены.

4.4. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников и перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ – приказом директора об установлении выплаты).

5. Премияльные выплаты по итогам работы

5.1. Премияльные выплаты по итогам работы могут выплачиваться работникам учреждения за высокие результаты и личного вклада каждого из сотрудников в выполнение работы повышающей имидж и перспективное развитие учреждения, за определенный период времени и могут устанавливаться по итогам за месяц, квартал, полугодие или год.

5.2. Обязательным условием для начисления и выплаты премии по итогам работы является наличие доли стимулирующего фонда оплаты труда, направленного на данную выплату и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения. При наличии средств фонда оплаты труда премия по итогам работы может быть начислена и перечислена сотрудникам учреждения в дату подведения итогов.

5.3. Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения.

При премировании работников учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение 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 работника в выполнении важных работ, мероприятий.

5.3. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным органом учреждения, по каждому из сотрудников учреждения.

5.4. Премияльные выплаты по итогам работы могут быть установлены в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) действующей у сотрудников на момент установления премии, либо в фиксированной сумме и максимальными размерами не ограничены.

5. Иные поощрительные и разовые выплаты

6.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

6.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным органом учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи. (Таблица 4, 5)

Таблица 4

Разовые премии к знаменательным датам и профессиональным праздникам

Виды поощрительных выплат	Размер премии
в связи с юбилейными датами учебного заведения (80,90,100 лет)	3 000,00 рублей
с профессиональными праздниками (день учителя), 23 февраля (для мужчин), 8 марта (для женщин)	2 000,00 рублей
к юбилейным датам работника (55 лет - для женщин; 60 лет - для мужчин)	3 000,00 рублей

Таблица 5

Виды материальной помощи

Виды выплат материальной помощи	Размер премии
на ритуальные услуги по случаю смерти близких родственников работника техникума (мать, отец, сестра, брат, сын, дочь); семье умершего, при смерти работника техникума - при наличии свидетельства о смерти	7 000,00 рублей
На лечение работника - по личному заявлению	4 000,00 рублей
в случае наступления непредвидимых обстоятельств (квартирные кражи; в случае пожара) – при наличии соответствующих документов	7 000,00 рублей

6.3. Размер разовых премий и материальной помощи устанавливаются в абсолютном значении.

6.4. Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника учреждения. Приказ руководителя, согласованный профсоюзным органом учреждения, является основанием для начисления разовой премии или материальной помощи сотрудникам учреждения.

Пронумеровано и прошнуровано

36 (тридцать шесть) листов

Директор ЦПОУ НТПП

А. Янкина

