

ПРИНЯТО
Общим собранием
работников Учреждения
Протокол № _____
от «__» _____ 2022г.
Председатель
_____ Ф.И.О.

СОГЛАСОВАНО
Управляющим советом
Учреждения
Протокол № _____
от «__» _____ 2022г.
Председатель
_____ Ф.И.О.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом ГБПОУ «КГТ»
от «__» _____ 2022г.
№ _____
Директор
_____ В.Н. Красношеев

**Положение
заработной плате
государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Самарской области
«Кинельский государственный техникум»**

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией РФ;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (в ред. Федеральных законов);
- Бюджетным кодексом Российской Федерации (в ред. Федеральных законов);
- Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010г. № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» (в ред. Указов Президента Российской Федерации);
- Постановлением Правительства РФ от 22.07.2008 N 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»;
- Законом Самарской области от 14.12.2004г. № 158-ГД «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (в ред. Законов Самарской области);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 года № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития);
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (в ред. Приказов Минздравсоцразвития, приказа Минтруда России);
- Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 года № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области);
- Постановлением Правительства Самарской области от 03.08.2021г. № 538 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 N 95 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области»;
- Постановлением Правительства Самарской области от 25.03.2022 N 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;
- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства просвещения Российской Федерации, с Профессиональным союзом работников народного образования Российской Федерации на 2021-2023 годы;
- Правилами внутреннего трудового распорядка ГБПОУ «КГТ», утвержденными приказом директора техникума № 242 от 09 апреля 2021 года.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников техникума.

1.2. Зарботная плата работников техникума представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

1.3. Оплата труда работников техникума начисляется из средств областного бюджета и (или) из средств от приносящей доход деятельности.

1.4. Оплата труда работников техникума, начисляемая из средств областного бюджета, обеспечивается:

1.4.1. субсидией на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) в сфере среднего профессионального образования;

1.4.2. субсидиями в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса

Российской Федерации:

- субсидией на предоставление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

- субсидией государственным бюджетным образовательным учреждениям Самарской области на осуществление начиная с марта 2022 года ежемесячных денежных выплат в размере 2500 (двух тысяч пятисот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных организаций Самарской области, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области;

- субсидией на осуществление ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности в учреждение, являющееся основным местом их работы, в течение года после окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету;

1.4.3. субсидией, формируемой за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета на осуществление ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных профессиональных образовательных учреждений Самарской области, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, в размере 5 000 рублей.

1.5. Ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам учреждений, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия обеспечению их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей, назначаемая и выплачиваемая из бюджетного фонда оплаты труда:

1.5.1. Выплачивается два раза в месяц за фактически отработанное время в дни, установленные для выплаты заработной платы.

1.5.2. При определении размера ежемесячной выплаты учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации гарантии, отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.6. Ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам в размере 2500 рублей на ставку заработной платы:

1.6.1. Назначается и выплачивается из бюджетного фонда оплаты труда, за исключением работников, занимающих ставки по должностям штатного расписания, финансируемым из внебюджетного фонда оплаты труда.

1.6.2. Ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам в размере 2500 рублей на ставку заработной платы, занимающим ставки по должностям штатного расписания, финансируемым из внебюджетного фонда оплаты труда, назначается и выплачивается из внебюджетного фонда оплаты труда.

1.6.3. Ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам в размере 2500 рублей на ставку заработной платы, выплачивается два раза в месяц за фактически отработанное время в дни, установленные для выплаты заработной платы из бюджетного и внебюджетного фонда оплаты труда.

1.6.4. При определении размера ежемесячной выплаты учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации гарантии, отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.7. Ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым специалистам:

1.7.1. Назначается и выплачивается из бюджетного фонда оплаты труда два раза в месяц за фактически отработанное время в дни, установленные для выплаты заработной платы. Заработная плата выдается путем перечисления на банковские карты. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок.

1.7.2. При определении размера ежемесячной выплаты учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации гарантии, отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.7.3. Период действия выплаты составляет три года с момента назначения.

1.8. Оплата труда работников техникума, начисляемая из средств от приносящей доход деятельности, обеспечивается средствами от предоставления платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных уставом образовательного учреждения услуг, а также за счет добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц.

1.9. Должностные оклады (оклады) работников техникума устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих.

1.10. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (из расчета оклада работника со всеми компенсационными и стимулирующими выплатами);
- доплата за сверхурочную работу (учетный период один календарный год);
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья - 20% должностного оклада (в том числе с задержкой психического развития, преподавателям производится пропорционально педагогической нагрузке);

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда относятся:

- надбавка руководящим, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, реализующих программы углубленной подготовки специалистов среднего звена;
- доплата педагогическим работникам за работу с родителями;
- доплата педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ;
- доплата педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими и т.п.);
- доплата педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- доплата педагогическим работникам за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
- надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством;

1.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников техникума включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

1.12. Работникам техникума может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

1.13. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

1.14. Заработная плата выплачивается работникам техникума в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца в предусмотренные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами дни.

1.15. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.16. Заработная плата перечисляется на указанный работником в письменном заявлении счет в банке.

1.17. Настоящее Положение вступает в силу с 01 марта 2022 года.

2. Условия оплаты труда

директора техникума, заместителей директора

2.1. Оплата труда директора техникума производится на основании трудового договора с учредителем образовательного учреждения – министерством образования и науки Самарской области.

2.2. Виды, условия и порядок установления стимулирующих выплат директору техникума устанавливаются учредителем образовательного учреждения – министерством образования и науки Самарской области.

2.3. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора техникума и средней заработной платы работников образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5 (пяти).

2.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и средней заработной платы работников образовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4 (четырем).

2.6. Среднемесячная заработная плата директора техникума, его заместителей, и работников образовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора техникума, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

3. Формирование фонда оплаты труда техникума

3.1. Формирование фонда оплаты труда работников техникума осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{\text{NROP}_{zi} \times D_{ki} \times n_z}{12} + \frac{\text{NROH}_{zi} \times Q_{ki} \times n_z}{12} + \text{NF}_j \right) + T,$$

где NROP_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, являющегося потребителем соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

NROH_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета;

D_{ki} - численность обучающихся, являющихся потребителями соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, по состоянию на 1 января и 1 сентября;

Q_{ki} - количество человеко-часов соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования по состоянию на 1 января и 1 сентября;

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования;

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при расчете численности обучающихся и (или) человеко-часов для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на 1 января и 1 сентября;

NF_j - затраты на выполнение за счет средств областного бюджета ГБПОУ «КГТ» работ, предусмотренных государственным заданием, в части оплаты труда и начисления на выплаты по оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иные выплаты компенсационного характера в случае увольнения в связи с

ликвидацией и реорганизацией образовательного учреждения) по j-тому виду деятельности;

j - вид деятельности;

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня, установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

12 - количество месяцев в году.

3.2. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи работникам образовательного учреждения.

3.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям образовательных учреждений из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности устанавливаются по согласованию с министерством образования и науки Самарской области в соответствии с коллективным договором и «Положением о распределении стимулирующих выплат государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Кинельский государственный техникум».

4. Структура фонда оплаты труда

4.1. Фонд оплаты труда работников ГБПОУ «КГТ» состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

4.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников ГБПОУ «КГТ» включается оплата труда исходя из должностных окладов (окладов).

4.3. Специальная часть фонда оплаты труда работников ГБПОУ «КГТ» включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу (окладу) работника.

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников ГБПОУ «КГТ» включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.5. Соотношение базовой, специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда работников установлено методиками расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности образовательного учреждения соответствующего типа и вида в расчете на одного обучающегося (воспитанника), утвержденными Правительством Самарской области.

4.6. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ, определяется исходя из фактической потребности и соответствует объему, гарантирующему оплату труда не ниже МРОТ, при условии полной выработки месячной нормы рабочего времени.

5. Условия и порядок назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда

5.1. Работникам ГБПОУ «КГТ» производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

5.2. Размеры и условия назначения выплат из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативно- правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад (оклад) работника без учета доплат и надбавок.

5.4. Выплаты компенсационного характера и иные обязательные выплаты (доплаты и надбавки) устанавливаются в процентах к должностным окладам работников техникума. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.5. Выплаты компенсационного характера и иные обязательные выплаты (доплаты и надбавки)

могут начисляться из средств областного бюджета и (или) из средств от приносящей доход деятельности.

5.6. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера и иных обязательных выплат (доплат и надбавок) конкретизируются в трудовых договорах или в дополнительных соглашениях к трудовому договору работников техникума и утверждаются приказом директора.

6. Условия и порядок назначения стимулирующих выплат

6.1. Порядок, виды, условия установления стимулирующих выплат работникам техникума (за исключением руководителя образовательного учреждения), а также периодичность их установления определяются «Положением о стимулирующих выплатах государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Кинельский государственный техникум»».

6.1. Стимулирующая часть ФОТ состоит из:

6.1.1. Выплат стимулирующего характера директору Техникума – до 10% стимулирующей части ФОТ. Размеры и порядок выплат стимулирующего характера и материальной помощи директору устанавливаются министерством образования и науки Самарской области.

6.1.2. Надбавок за выслугу лет – до 2,0% стимулирующей части ФОТ.

Устанавливается работникам по профессиональным квалификационным группам «Педагогические работники», «Работники физической культуры и спорта», «Работники сельского хозяйства», «Работники, должности которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам», «Медицинские и фармацевтические работники», «Работники культуры, искусства и кинематографии», «Работники печатных средств массовой информации», «Руководители, специалисты и служащие», «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» в следующих размерах:

- при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
- при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится ежемесячно со дня возникновения у работника права на получение этой надбавки;

6.1.3. *Надбавок за интенсивность и напряженность работы - до 20% стимулирующей части ФОТ.*

6.1.3.1. Надбавка за интенсивность и напряженность работы может устанавливаться работникам Техникума, выполняющим работу, требующую предельного сосредоточения интеллектуальных, умственных или физических затрат, выходящих за рамки обычных (с учетом многоуровневости и многопрофильности образовательного учреждения) и исходя из обслуживаемого контингента. Данный фонд между различными категориями работников

распределяется следующим образом:

- до 64% - заместители директора, главный бухгалтер;
- до 36% - учебно-вспомогательный персонал.

6.1.3.2. Надбавка за интенсивность и напряженность работы устанавливается не реже одного раза в квартал и может увеличиваться или уменьшаться в зависимости от обслуживаемого контингента обучающихся или в связи с его уменьшением (увеличением).

6.1.4. *Надбавок за высокие показатели в работе, эффективность (качество) работы до 69,0% стимулирующей части ФОТ.*

Данный фонд между различными категориями работников распределяется следующим образом:

- до 17,0% - административно-управленческий персонал;
- до 13% учебно-вспомогательный персонал;
- до 69% - педагогические работники;
- до 1% - хозяйственный персонал.

6.1.4.1. Надбавка за высокие показатели в работе устанавливается на основании действующих критериев оценки эффективности (качества работы), позволяющих оценить результативность и качество вверенного участка работы, вклад в продвижении Техникума на рынке образовательных услуг, расширения сферы его деятельности и др.:

- для заместителей директора, руководителей отделов устанавливаются на основе действующих критериев оценки эффективности (качества работы) директора Техникума.

- для других работников Техникума устанавливаются на основе рекомендаций министерства образования и науки Самарской области.

6.1.4.2. Надбавка за высокие показатели в работе назначается на основании заполненных листов самоанализа. Листы самоанализа по установленной форме работники Техникума подают своим непосредственным руководителям по итогам истекшего полугодия до 15 июля (января) текущего года. Руководители подразделений и заместители директора проверяют достоверность изложенных в листах сведений и заверяют листы личной подписью. Далее листы передаются в отдел кадров для проставления отметки об отсутствии (наличии) у работника дисциплинарных взысканий. До 20 июля (января) листы самоанализа, проверенные руководителями структурных подразделений и согласованные инспектором отдела кадров, а также аналитическая информация о показателях деятельности работников Техникума передаются на рассмотрение Управляющего совета техникума. До 25 июля (января) текущего года Управляющий совет техникума выносит решение по поступившим листам. По окончании заседания Совета листы эффективности с итоговым количеством баллов по каждому работнику передаются на подпись председательствующему Совету и издается приказ об установлении стимулирующих выплат.

6.1.4.3. Критерий эффективности принимается к рассмотрению при наличии результатов по данному критерию в отчетном периоде (отчетным периодом принимается одно полугодие). Критерий эффективности принимается к рассмотрению, если деятельность, указанная в данном критерии, была организована работником либо выполнена им самим, либо при его непосредственном участии, а также если результат был получен по направлению деятельности возглавляемой работником. В случае отсутствия листа самоанализа выплаты стимулирующего характера не назначаются.

6.1.4.4. При выполнении самоанализа работникам Техникума следует учитывать:

- действие каждого критерия рассматривается только за отчетный период (истекшее полугодие);

- при необходимости проведения анализа для сравнения берется предыдущий отчетный период (предыдущее полугодие);

6.1.4.5. В случае предоставления заведомо ложной информации работникам Техникума, представившим недостоверную информацию, и их непосредственным руководителям, завизировавшим данные листы самоанализа, надбавка за высокие показатели в работе в течение двух отчетных периодов, после того как данный факт стал известен Управляющему совету техникума, не устанавливаются.

6.1.4.6. В случае разногласия работника Техникума и его непосредственного руководителя, по содержанию листа самоанализа и приложенных документов, работник Техникума вправе подать письменную апелляцию с приложением подтверждающих документов по каждому критерию в Управляющий совет техникума для рассмотрения и принятия окончательного решения.

6.1.4.7. Стоимость одного балла надбавки за высокие показатели в работе определяется после проверки листов самоанализа всех работников данной категории и деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда, определенной для данной категории работников, на суммарное количество баллов, полученное работниками данной категории.

6.1.4.8. Размер надбавки за высокие показатели в работе каждого работника рассчитывается умножением количества полученных работником баллов на стоимость одного балла для данной категории работников в денежном выражении.

6.1.4.9. Надбавка за высокие показатели в работе устанавливается на полугодие или на выполнение конкретного объема работ, но не более одного года.

6.1.5. Премии за выполнение особо важных или срочных работ, премии за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, иные поощрительные выплаты - до 7,0% стимулирующей части ФОТ (а также экономия ФОТ, сложившаяся по итогам работы за определенный период).

6.3. Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- стаж работы в должности не менее 4 месяцев (действует с 09.10.2019 года);
- отсутствие не снятых дисциплинарных взысканий;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника.

6.4. Выплаты стимулирующего характера определяются в зависимости от качества и объема выполняемых работ и наличия средств.

6.5. Выплаты стимулирующего характера могут уменьшаться или отменяться по окончании установленного периода, при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины или окончании конкретного объема работ.

7. Особенности исчисления заработной платы преподавателей

7.1. Оплата труда преподавателей связана с исчислением размера оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки исходя из нормы часов учебной (преподавательской) работы в год.

7.2. Размер ставки заработной платы преподавателей устанавливается по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы должностей работников образования.

7.3. Размер ставки заработной платы преподавателей является фиксированным размером оплаты их труда за норму часов учебной (преподавательской) работы, составляющей 720 часов в год.

7.4. Норма 720 часов учебной (преподавательской) работы является нормируемой частью педагогической работы преподавателей, а также расчетной величиной для исчисления размера их оплаты за фактически установленный им приказом директора ГБПОУ «КГТ» годовой объем учебной нагрузки.

7.5. На начало учебного года исходя из определенного преподавателям фактического годового объема учебной нагрузки, размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной оплаты за выполнение годового

объема учебной нагрузки.

Исчисление размера средней месячной оплаты за фактический годовой объем учебной нагрузки осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

7.6. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднюю месячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

7.7. Средняя месячная оплата за фактический годовой объем учебной нагрузки выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

7.8. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, фактический объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной оплаты определяются на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

7.9. Помимо среднего месячного размера оплаты, исчисленного за фактический годовой объем учебной нагрузки, преподавателям могут устанавливаться размеры дополнительной оплаты за выполнение с их письменного согласия дополнительных видов работ (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями и др., руководство предметными цикловыми (методическими) комиссиями, методическими объединениями и другие дополнительные виды работ, не входящих в должностные обязанности, но непосредственно связанных с образовательной деятельностью), которые устанавливаются данным Положением в процентах (Приложение 1) и определяются из размера ставки заработной платы.

7.10. В случае если учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему годовой объем учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц без изменения размера средней месячной оплаты, установленной на начало учебного года.

7.11. В случае фактического выполнения преподавателем учебной нагрузки в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, при получении дополнительного профессионального образования без отрыва от работы уменьшение учебной нагрузки не производится.

7.12. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх установленного на начало учебного года фактического годового объема учебной нагрузки, уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 7.10 настоящего Положения, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки. Оплата производится в конце учебного года.

7.13. Учебная нагрузка, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего установленного (уменьшенного) годового объема учебной нагрузки.

7.14. В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного годового объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной оплаты преподавателей.

7.15. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 7.10 настоящего Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

7.16. Для учета всех видов выплат, гарантируемых преподавателю в месяц, применяется унифицированная форма (Тарификационный список).

8. Особенности установления и произведения выплат за выполнение функций классного руководителя

8.1. Педагогическим работникам, на которых соответствующим приказом директора ГБПОУ «КГТ» возложено выполнение функций классного руководителя в учебной группе, устанавливаются следующие доплаты:

- ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 5000,00 руб.

- компенсационные выплаты за работу с родителями, в размерах из расчета 1,2% за 1 обучающегося в учебной группе (за исключением обучающихся, находящихся в академическом отпуске), но не более 30% за учебную группу, с корректировкой при уточнении комплектования (на 1 сентября и 1 января).

8.2. Ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000,00 руб. за выполнение функций классного руководителя в учебной группе студентов, обучающихся за счет средств областного бюджета, осуществляется за счет средств областного бюджета, формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета.

8.3. Ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000,00 руб. за выполнение функций классного руководителя в учебной группе студентов, обучающихся за счет средств физических лиц, осуществляется из внебюджетного фонда оплаты труда, при этом размер и условия установления данного вознаграждения определяются так же, как и размер и условия установления ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, осуществляющегося за счет средств областного бюджета, формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета.

8.4. Одному педагогическому работнику осуществляется не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя при условии осуществления классного руководства в двух и более группах.

8.5. При определении размера ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации гарантии, отчисления по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.6. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя и компенсационные выплаты за работу с родителями осуществляются пропорционально отработанному педагогическим работником времени.

8.7. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в размере 5000,00 руб. ежемесячно, одномоментно, в межрасчетный период, в период с 27 по 29 число каждого отработанного педагогическим работником месяца.

8.8. Выплата компенсационных выплат за работу с родителями производится два раза в месяц, в дни, установленные для выплаты заработной платы.

9. Порядок выплаты материальной помощи

9.1. Работникам техникума может быть выплачена материальная помощь за счет средств, высвободившихся в результате экономии фонда оплаты труда.

9.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форс-мажорных обстоятельств);

- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

9.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам техникума материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

9.4. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается Советом техникума и утверждается приказом директора ГБПОУ «КГТ».

Размеры и условия назначения компенсационных выплат, а также иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда

<i>№ п/п</i>	<i>Вид выплат</i>	<i>Условия назначения</i>	<i>Размер (%)</i>
1.	Выплаты компенсационного характера		
1.1	Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда		До 12%
1.1.1	Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	В соответствии с результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда	В соответствии с Трудовым Кодексом РФ
1.1.2	Доплата за работу с особыми условиями труда – в режиме дистанционной работы	Работникам, относящимся к категориям: - административно-управленческого персонала; - руководителей структурных подразделений; - специалистов; - педагогических работников устанавливается единообразно для всех работников в соответствии с расчетом	Коэффициент рабочего времени (кол-во отработанных рабочих часов в месяц (в соответствии с табелем рабочего времени) / Общее кол-во часов в месяц X Меньший из трех тарифов оплаты Интернета ООО Ростелеком для физических лиц
1.2	Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов)	За каждый час работы в ночное время.	35%
1.3	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Работа в выходной или нерабочий праздничный день в пределах месячной нормы рабочего времени (от дневной ставки).	100%
1.4	Доплата за сверхурочную работу	За первые два часа работы (от стоимости часа).	150%
		За последующие часы работы (от стоимости часа).	200%
1.5	Доплата за совмещение профессий (должностей)	Может устанавливаться на основании служебной записки непосредственного руководителя по соглашению сторон в зависимости от объема выполняемых работ	При совмещении в объеме ставки - 100% При совмещении части ставки – 10% за одну должностную обязанность, но не более 100% в целом

<i>№ п/п</i>	<i>Вид выплат</i>	<i>Условия назначения</i>	<i>Размер (%)</i>
1.6	Доплата за расширение зоны обслуживания	Может устанавливаться работнику на основании служебной записки непосредственного руководителя по соглашению сторон в зависимости от объема выполняемых работ за выполнение идентичных работ на разных структурных подразделениях	При выполнении обязанностей по занимаемой должности – 30% за каждое структурное подразделение / здание / территорию (в зависимости от должности)
		Уборщикам служебных помещений исходя из расчета площади помещения	Кол-во кв. метров X (размер должностного оклада / 500м ²)
	доплата за увеличение объема работы	Может устанавливаться на основании служебной записки непосредственного руководителя по соглашению сторон в зависимости от объема выполняемых работ.	10% за один вид деятельности / обязанностей
		Работникам, имеющим учебную нагрузку в соответствии с приказом, за совмещение учебных групп при реализации ООП (от количества часов учебной нагрузки, предусмотренной тарификацией в данной группе). Устанавливается на учебный год (с 1 сентября по 30 июня).	30%
1.7	Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Может устанавливаться в случае исполнения обязанностей работника, временно отсутствующего по причине нахождения в командировке, в отпуске, на больничном листе	50%
		Может устанавливаться в случае исполнения обязанностей уволившегося работника	100%
1.8	Доплата за выполнение работ различной квалификации	Оплачивается по работе более высокой квалификации	100%
2.	Иные обязательные выплаты из специальной части фонда оплаты труда		
2.1	Доплата педагогическим работникам за работу с родителями	Может устанавливаться педагогическим работникам, назначенным приказом классными руководителями учебных групп на основании служебной записки непосредственного руководителя на учебный год (с 1 сентября по 30 июня).	1,2% за 1 обучающегося в учебной группе (за исключением обучающихся, находящихся в академическом

<i>№ п/п</i>	<i>Вид выплат</i>	<i>Условия назначения</i>	<i>Размер (%)</i>
		Размер данной доплаты определяется исходя из количества обучающихся в учебной группе и корректируется при уточнении комплектования (на 1 сентября и 1 января).	отпуске), но не более 30% за одну учебную группу
		Может устанавливаться педагогическим работникам, назначенным приказом кураторами учебных групп на основании служебной записки непосредственного руководителя на учебный год (с 1 сентября по 30 июня). Размер данной доплаты определяется исходя из количества обучающихся в учебной группе и корректируется при уточнении комплектования (на 1 сентября и 1 января).	1,2% за 1 обучающегося в учебной группе (за исключением обучающихся, находящихся в академическом отпуске)
2.2	Доплата педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ	Преподавателям дисциплины «Русский язык» от часов аудиторных практических занятий, устанавливается на учебный год (с 1 сентября по 30 июня).	15% от оклада
		Преподавателям дисциплины «Математика» (в рамках общеобразовательной подготовки) от часов аудиторных практических занятий, устанавливается на учебный год (с 1 сентября по 30 июня).	10% от оклада
		Преподавателям дисциплины «Физика» (специальностей и профессий технического профиля) от часов аудиторных практических занятий, устанавливается на учебный год (с 1 сентября по 30 июня).	5% от оклада
		Преподавателям дисциплины «Иностранный язык» от часов аудиторных практических занятий, устанавливается на учебный год (с 1 сентября по 30 июня).	5% от оклада
		Преподавателям дисциплины «Химия» от часов аудиторных практических занятий, устанавливается на учебный год (с 1 сентября по 30 июня).	5% от оклада
		Преподавателям дисциплины «Основы технического черчения и инженерной графики» - от часов аудиторных практических занятий, устанавливается на учебный год (с 1 сентября по 30 июня).	5% от оклада
2.3	Доплата педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими и т.п.)	Может устанавливаться педагогическим работникам, назначенным приказом ответственными за сохранность инвентаря и оборудования и обновление наглядных пособий в учебных кабинетах, устанавливается на учебный семестр (с 1 сентября по 30 января и с 1 февраля по 30 июня) по результатам работы в предыдущий период.	От 5% до 15% (за 1 учебный кабинет, лабораторию, мастерскую, полигон и т.п.)
2.4	Доплата педагогическим работникам за осуществление деятельности, не	Может устанавливаться на основании служебной записки непосредственного руководителя по соглашению сторон в	10% за один вид деятельности / обязанностей с учетом

<i>№ п/п</i>	<i>Вид выплат</i>	<i>Условия назначения</i>	<i>Размер (%)</i>
	предусмотренной должностными обязанностями работников	зависимости от объема выполняемых работ, устанавливается на учебный год (с 1 сентября по 30 июня).	количества курируемых ООП / компетенций WSR
		Может устанавливаться педагогическим работникам, назначенным приказом председателями предметно-цикловых (методических) комиссий, устанавливается на учебный год (с 1 сентября по 30 июня).	15%
2.5	Надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством	При наличии подтверждающих документов	3000,00 руб.
2.6	Доплата педагогическим работникам за осуществление наставнической деятельности над молодыми и вновь прибывшими педагогами	При наличии соответствующего устанавливающего документа	10% от оклада

