


Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Республики Крым «Симферопольский автотранспортный Техникум»
(ГБПОУ РК «САТТ»)

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППОУ ГБПОУ РК «САТТ»

 / Т. Ю. Галимова
«15 августа» 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ РК «САТТ»

 / О. П. Горьков
«15 августа» 2023 г.

Положение
об оплате труда
(новая редакция)

г. Симферополь, 2023

Вход. № 44
«15 августа 2023»

1. Общие положения

1.1 Настоящее «Положение об оплате труда» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации и Республики Крым, и определяет общие требования к системе оплаты труда и порядку формирования и расходования фонда заработной платы в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Крым «Симферопольский автотранспортный Техникум» (ГБПОУ РК «САТТ») (далее по тексту – Техникум), устанавливает размер должностных окладов работников Техникума по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, определяет порядок осуществления компенсирующих и стимулирующих выплат, включая премирование.

1.2 Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в Техникум в соответствии и на основании распорядительного акта (приказа) директора Техникума и осуществляющих свою трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (эффективных контрактов).

1.3 Правовой основой настоящего Положения является действующее законодательство Российской Федерации и Республики Крым, а также нижеприведённые нормативно - правовые акты, локальные акты, на основании которых оно разработано, в том числе:

- Конституция Российской Федерации;
- Конституция Республики Крым;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими внесёнными в него изменениями и дополнениями) (в редакции от 02.07.2021 г.);
- Закон Республики Крым от 06.07.2015 г. № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым» (с последующими внесёнными в него изменениями и дополнениями) (в редакции от 10.09.2019 г.);
- Закон Республики Крым «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым от 28.11.2014 г. № 14-ЗРК/2014;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».
- Постановление Совета Министров Республики Крым «Об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных организаций Республики Крым» от 30.12.2014 г. № 658 (с последующими внесёнными в него с изменениями

и дополнениями);

- Постановление Совета Министров Республики Крым «Об оплате труда работников государственных бюджетных образовательных организаций Республики Крым» от 30.03.2015 г. № 142;
- Постановление Минтруда России от 09.02.2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 25.10.2010 г. № 921н);
- Постановление Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Постановление Совета Министров Республики Крым от 31.05.2016 г. № 234 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014 г. № 658»;
- Постановление Совета Министров Республики Крым от 01.06.2017 г. № 301 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014 г. № 658»;
- Постановление Совета Министров Республики Крым от 08.09.2017 г. № 451 «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений Республики Крым»;
- Постановление Совета Министров Республики Крым от 26.02.2019 г. № 108 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014 г. № 658»;
- Постановление Совета Министров Республики Крым от 20.08.2019 г. № 451 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014 г. № 658»;
- Постановление Совета Министров Республики Крым от 11.04.2018 г. № 166 «О внесении изменений в некоторые постановления Совета Министров Республики Крым»;
- Постановление Совета Министров Республики Крым от 21.02.2023 г. № 143 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014 г. № 658»;
- Постановление Совета Министров Республики Крым от 11.08.2023 г. № 582 «О внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014 г. № 658»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

- Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с последующими внесёнными в него изменениями и дополнениями) (в редакции от 13.05.2019 г.);
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»;
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым, «Об утверждении методических рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных организаций» от 03.02.2015 г. № 61;
- Приказ Министерства образования и, науки и молодежи Республики Крым от 19.06.2017 г. № 1614 «О статусе молодого специалиста в государственных, бюджетных и автономных образовательных организациях Республики Крым»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. N 850 "О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)" (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Российской Федерации от 7 сентября 2006 г. N 548, от 10 ноября 2020 г. N 1800, от 7 июля 2021 г. N 1133)
- Устав Техникума;
- Коллективный договор Техникума;
- локальные акты Техникума.

1.3 Система оплаты труда работников Техникума включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (тарифные ставки), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором Техникума, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4 Система оплаты труда работников Техникума устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 531;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета

министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников Техникума;

- систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.5 В Положении определены единые подходы к регулированию заработной платы работников Техникума, в том числе руководителей и педагогических работников. Система оплаты труда устанавливается с соблюдением следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников государственных учреждений по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

- учёта мнения представителей профсоюзной организации Техникума;

- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Об изменении систем оплаты труда и (или) введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.6 По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов (тарифных ставок) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (для общеотраслевых профессий и должностей).

Месячная заработная плата работника Техникума, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации (ст.129, ст. 133 ТК РФ).

1.7 Если размер заработной платы, ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым, директор Техникума должен производить ежемесячную доплату работнику до минимального размера, при условии полного выполнения работником Техникума нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников Техникума до минимального размера заработной платы осуществляется директором Техникума в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.8 Наименование должностей руководителей и педагогических работников должны соответствовать «Номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных учреждений».

Размеры должностных окладов в штатном расписании Техникума, выплат компенсационного и стимулирующего характера утверждаются приказом директора Техникума, в пределах фонда оплаты труда Техникума.

1.9 Фонд оплаты труда в Техникуме формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджета Республики Крым и средств, поступающих от субсидий на выполнение государственного задания, иной, приносящей доход деятельности, а также целевой субсидии, выделенной на классное руководство (кураторство).

В случаях и порядке, установленных в Коллективном договоре, может осуществляться единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счёт обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности и по

должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Продолжительность рабочего времени для работающих по совместительству работников Техникума не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих категорий работников Техникума.

1.11 Порядок оплаты труда, установленный в Техникуме для работников подразделений, финансируемых за счёт средств бюджета Республики Крым, полностью распространяется на работников подразделений Техникума, финансируемых за счёт средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.12 Оплата труда работников в Техникуме устанавливается с учётом мнения профсоюзной организации работников Техникума.

1.13 Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счёт средств, выделенных на обеспечение государственного задания, средств от приносящей доход деятельности и иных источников финансирования, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.14 Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, научных работников, занятых в Техникуме, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1 Система оплаты труда.

2.1.1 В Техникуме устанавливается повременная (тарифная) система оплаты труда работников Техникума на основании:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- профессиональных стандартов;
- перечней профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, установленных действующим законодательством РФ;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

2.2 Основные условия оплаты труда.

2.2.1 Заработная плата работников Техникума состоит из должностного оклада (тарифной ставки), компенсационных, стимулирующих надбавок и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением:

- должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности без учёта компенсационных, стимулирующих, социальных, иных выплат;

- тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением;

- компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

- стимулирующие выплаты- выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Техникума к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу, в т.ч.:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) количество и качество выполняемых работ;

в) за выслугу лет педагогическим работникам;

г) иные поощрительные выплаты.

2.2.2 Размер должностного оклада работников Техникума определяется в соответствии с Приложением № 3 настоящего Положения.

Нормируемой частью преподавательской работы установлен объем – 720 (семьсот двадцать) часов в год на 1 (одну) ставку, которая соответствует должностному окладу(тарифной ставке), установленному в Приложении № 3 настоящего Положения. Указанная норма устанавливается только для выполнения педагогической (учебной) работы. Максимальная учебная нагрузка педагогических работников не должна превышать 1440 часов в год.

2.2.3 Должностной оклад (тарифная ставка) рабочих на 1 ставку определяется по тарифной сетке. Приложение № 4

2.2.4 Оплата труда работников Техникума, занятых в реализации программы профессионального обучения по профессии «Водитель» различных категорий, а также в реализации программы дополнительного профессионального образования по различным специальностям за счет средств физических и юридических лиц производится на основании действующей сметы стоимости услуг, утвержденной директором Техникума.

2.2.5 Оплата труда работников библиотеки Техникума производится в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

2.2.6 Оплата труда медицинской сестры Техникума производится в соответствии с Приложением № 8 к настоящему Положению.

2.3 Численный состав работников Техникума должен быть достаточен для гарантированного выполнения уставных функций Техникума.

Выплата заработной платы в Техникуме производится в денежной форме в рублях Российской Федерации. Заработная плата выплачивается работникам Техникума путем перечисления на банковскую карточку каждого работника Техникума.

2.4 О размере, составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей

выплате работнику Техникума за соответствующий период, каждый работник Техникума извещается в письменной форме путем выдачи расчётного листка под подпись. Форма расчётного листка утверждается приказом директора Техникума «Об учётной политике для целей бухгалтерского учёта». Установленные сроки для выдачи заработной платы: за первую половину месяца - 15 число, за вторую половину месяца - 30 число текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

2.5 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

2.6 Удержания из заработной платы работника Техникума производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.137 ТК РФ).

2.7 Учёт времени, отработанного работниками Техникума, как штатными, так и работающими по совместительству или на условиях неполного рабочего времени ведется руководителем соответствующего подразделения, службы Техникума. Руководитель подразделения, службы Техникума несет ответственность за своевременность подачи и правильность информации в таблице учёта рабочего времени работников соответствующего подразделения.

2.8 Размеры должностных окладов (тарифных ставок) заработной платы по категориям работников Техникума подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые действующим законодательством РФ.

3. Формирование заработной платы директора Техникума, его заместителей и главного бухгалтера Техникума

3.1 Заработная плата директора Техникума его заместителей и главного бухгалтера Техникума состоит из должностного оклада (тарифной ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, настоящим Положением.

3.2 Должностной оклад директора Техникума устанавливается в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

3.3 Должностные оклады директора Техникума его заместителей и главного бухгалтера Техникума повышаются:

3.3.1 На 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания при условии соответствия профилю организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе.

3.3.2. На 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почетный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю организации, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почетный работник», при условии соответствия профилю организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе;

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю организации, а педагогическим работникам - при условии соответствия профилю организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе

Основанием для повышения является: для директора Техникума – приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым, для его заместителей, главного бухгалтера – приказ директора Техникума, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником. При наличии у работника двух оснований по пункту 3.3 для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением.

Повышение образует новый должностной оклад, на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.3.3 По решению Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым директору Техникума может устанавливаться надбавка за масштаб управления, положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым.

3.4 Размеры выплат стимулирующего характера директору Техникума устанавливаются Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым.

Стимулирующие выплаты устанавливаются директору Техникума в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы Техникума и результативности деятельности самого директора Техникума.

Целевые показатели эффективности работы Техникума, критерии оценки результативности деятельности директора Техникума, размеры стимулирующих выплат руководителю образовательной организации, порядок и условия их выплаты устанавливаются Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым.

Размеры выплат стимулирующего характера работникам, на которых приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым, возложено исполнение обязанностей временно отсутствующего директора Техникума или по вакантной должности директора Техникума, устанавливаются в порядке и размерах, определенных для руководителя соответствующей образовательной организации.

3.5 Заместителям директора Техникума размеры должностных окладов устанавливаются на 10-15 процентов, а главному бухгалтеру на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада соответствующего руководителя.

В зависимости от условий труда заместителям директора Техникума и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям директора Техникума и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.6 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Техникума его заместителей и главного бухгалтера Техникума, формируемый за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Техникума (без учёта заработной платы директора Техникума, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым в соответствующей организации, в кратности от 1 до 6.

4. Формирование должностных окладов (тарифных ставок) работников Техникума, кроме директора, его заместителей и главного бухгалтера Техникума

4.1 Размеры должностных окладов (тарифных ставок) должностей (профессий) работников Техникума, в том числе размеры окладов (должностных окладов) работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, установлены в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

4.2 Размеры ставок по профессиям рабочих установлены в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению.

4.3 Оклады (должностные оклады) работников Техникума повышаются:

4.3.1 На 20 процентов:

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе;
- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный ...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю Техникума, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания при условии соответствия профилю организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе.

4.3.2 На 10 процентов:

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почетный работник», повышение оплаты труда производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю Техникума, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака,

начинающегося со слов «Почетный работник», при условии соответствия профилю организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе; - работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю Техникума, а педагогическим работникам - при условии соответствия профилю организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе.

Основанием для повышения оклада (должностного оклада) является приказ директора Техникума, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником. При наличии у работника двух оснований по пункту 4.3 для повышения оклада (должностного оклада) повышение производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим Положением. Повышение образует новый оклад (должностной оклад), на который начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.4 Должностной оклад (тарифная ставка) работникам Техникума за специфику работы повышаются на основании приказа директора Техникума. Размер повышения должностных окладов за специфику работы указан в Приложении 2 к настоящему Положению.

4.5 Должностной оклад (тарифная ставка) молодым специалистам из числа педагогических работников повышается путем установления ежемесячной доплаты в размере 5700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от нагрузки. Повышение образует новый оклад (должностной оклад).

4.6 Оплата труда педагогических работников.

4.6.1 Штатная численность преподавателей и других работников Техникума, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из общего количества тарифицируемых часов по всем образовательным программам, реализуемым в Техникуме, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Техникуме и установленного объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

Норма часов учебной (преподавательской) работы в Техникуме устанавливается преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования - 720 (семьсот двадцать) часов в год на должностной оклад (тарифную ставку).

При расчёте штатной численности учитывается количество часов, тарифицируемое на проведение теоретических и лабораторно-практических занятий по дисциплинам и профессиональным модулям, а также производственных практик и других видов учебной нагрузки, в т.ч. по подгруппам (с учётом деления групп на подгруппы по иностранному языку, инженерной графике). Наполняемость учебных групп по отдельным дисциплинам в соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 03.07.1996 N1063-р (в ред. от 13.07.2007) «О социальных нормативах и нормах» и СанПиН 2.4.3.1186-03 составляет 12-15 человек.

4.6.2 Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Техникума регулируется ст. 92 и 333 ТК РФ, ст. 47 Федерального Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минобрнауки России от

22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы), оговариваемой в трудовом договоре».

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

Рабочее время всех категорий педагогических работников включает нормируемую и ненормируемую части.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между учебными занятиями, установленные для обучающихся. Продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом Техникума и Правилами внутреннего трудового распорядка Техникума.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей Техникума и мастеров производственного обучения возведению, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 (одну тысячу четыреста сорок) академических часов.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Ненормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется их должностными обязанностями, предусмотренными квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, Уставом Техникума и Правилами внутреннего трудового распорядка Техникума, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

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

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

- время, затрачиваемое 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;

- дежурства в Техникуме в период образовательного процесса, которое при необходимости может 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 Техникуме в период проведения учебных занятий, до начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Техникума, 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.

Выполнение части дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных со спецификой образовательного процесса и его организацией, оплачивается из стимулирующей части фонда оплаты труда. Размер надбавки за специфику работы устанавливается в Приложении №2.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено заместителю директора по учебной работе Техникума.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю Техникума при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по образовательным программам.

Перевод обучающихся Техникума с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп в Техникуме, при необходимости может осуществляться.

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

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного выплачивается заработная плата в размере, установленном на начало учебного года. В этом случае преподавателю может быть установлена другая нагрузка на размер уменьшившейся нагрузки.

4.6.3 Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата за промежуток времени до начала учебного года, выплачивается из расчёта месячной учебной нагрузки 72 учебных часа в месяц и нормативной наполняемости учебных групп (25 обучающихся).

4.6.4 Часы преподавательской работы, данные преподавателем сверх установленной учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

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

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

4.6.7 Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников Техникума может применяться:

- при оплате педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и

организаций, привлекаемых для педагогической работы;

- при оплате педагогической нагрузки, выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам, преподавателей и других педагогических работников на период не свыше двух месяцев;

- при оплате внеаудиторной учебной работы (руководство производственной и преддипломной практиками, руководство, консультирование, рецензирование выпускных квалификационных работ, работа в ГЭК, прием экзаменов, в том числе квалификационных);

- при оплате преподавательской работы в объеме не более 660 часов в год на условиях внутреннего совмещения;

- при оплате преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки.

4.6.8 Директор Техникума в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда преподавателя Техникума за один час работы определяется путем деления размера должностного оклада (тарифной ставки) на норму одной месячной ставки - 72 часа.

4.6.9 При оплате учебных занятий с обучающимися по дополнительным образовательным программам, а также по программам профессионального обучения, осваиваемым по очно-заочной и заочной формам используется почасовая форма оплаты труда.

В соответствии со сметами, утверждаемыми директором Техникума устанавливаются размеры оплаты одного часа педагогической работы в учебных группах, обучающихся за счёт средств физических и юридических лиц:

- по заочной и очно-заочной формам;
- по дополнительным образовательным программам;
- по программам профессионального обучения.

4.6.10 Педагогам-организаторам, педагогу-психологу, руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности Техникума выплачиваются должностные оклады при продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

4.6.11 Должностные оклады руководителям физического воспитания и преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности выплачиваются с учётом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

4.6.12 Работники Техникума, не являющиеся штатными преподавателями, могут вести преподавательскую работу. Предельный объем учебной нагрузки не может превышать 660 часов в год. Преподавательская работа для указанных работников совместительством не считается. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы (включая должность директора Техникума), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется при

условии, если преподаватели, для которых Техникум является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем 720 часов на учебный год с учётом преподаваемых дисциплин. Выполнение работником Техникума преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия его непосредственного руководителя.

4.6.13 Председатели и члены ГЭК из числа специалистов с предприятий, учреждений, организаций и других учебных заведений получают оплату за все часы фактического участия в заседаниях комиссий, но не более установленных норм.

4.6.14 Должностной оклад мастеров производственного обучения вождению транспортных средств, обучающих студентов за счёт средств физических и юридических лиц, определяется исходя из средней учебной нагрузки не менее 1080 часов за учебный год и стоимости учебного часа устанавливаемой в соответствии со сметой, утверждаемой директором Техникума.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1 К выплатам компенсационного характера относятся следующие нижеуказанные выплаты:

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

5.1.2 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) выплата за выполнение работ различной квалификации;

б) выплата за совмещение профессий (должностей);

в) выплата за выполнение сверхурочной работы;

г) выплата за работу в ночное время;

д) выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) выплата за расширение зоны обслуживания;

ж) увеличения объема работ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы(временное замещение), определенное трудовым договором;

з) выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.1.3 выплата за осуществление классного руководства (кураторства),- осуществляется из расчета 5000(пять тысяч рублей)00 копеек в месяц за фактически отработанное время.

Классные руководители групп, обучающихся на бюджетной основе, получают выплаты за счет средств целевой субсидии.

Классные руководители групп, обучающихся на коммерческой основе, получают выплаты за счет средств поступивших от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности.

5.2 Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки

рабочих мест.

5.3 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со ст.ст. 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4 Повышение оплаты труда работников Техникума, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.5 Доплата за работу в ночное время производится работникам Техникума за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

5.6 Для соблюдения норм рабочего времени сторожей Техникума устанавливается суммированный учёт (продолжительность учётного периода – один год).

При превышении фактического отработанного количества часов годовой нормы часов (сверхурочная работа), их оплата производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5.7 Выплаты, указанные в пункте 5.1 настоящего Положения, начисляются к должностному окладу (тарифной ставке) и не образуют увеличение должностного оклада (тарифной ставки) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1 К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу:

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

6.1.1 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается как:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся ежемесячно в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие

результаты работы устанавливается работнику приказом директора Техникума, с учётом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работником поставленных задач. Стимулирующая выплата устанавливается в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) по основной занимаемой должности. При переводе работника Техникума на иную основную должность размер стимулирующей выплаты сохраняется и рассчитывается исходя из нового оклада на период, установленный приказом директора Техникума.

При установлении выплаты за интенсивность следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Техникума;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника Техникума.

В случае привлечения работника Техникума к дисциплинарной ответственности размер стимулирующей выплаты за месяц, в котором было наложено взыскание, может быть снижен по решению Комиссии.

6.1.2 Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются директором Техникума в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей подразделений Техникума по согласованию с представительным органом работников Техникума.

Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников Техникума, установленными «Положением о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат» Техникума.

6.1.3 Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- надбавка за квалификационную категорию педагогических работников;
- надбавка за наличие ученой степени или ученого звания;
- надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в процентах от должностного оклада (тарифной ставки).

Работникам Техникума, осуществляющим образовательную деятельность, устанавливаются в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) надбавки за наличие ученой степени или ученого звания, за исключением тех, для которых наличие ученой степени и (или) ученого звания является обязательным условием замещения должности в соответствии с квалификационными требованиями, установленными Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, соответствующими положениями профессиональных стандартов или должностными инструкциями:

- при наличии ученой степени кандидата наук - 3 %;

- при наличии ученой степени доктора наук - 5 %;
- при наличии ученого звания «доцент» -7%;
- при наличии ученого звания «профессор» - 10 %.

Надбавки за наличие ученой степени или ученого звания устанавливаются при условии их соответствия профилю педагогической деятельности или преподаваемым дисциплинам.

Основаниями для выплаты надбавок за наличие ученой степени или ученого звания являются для директора Техникума - приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя; для остальных работников - приказ директора Техникума, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух или более оснований для установления надбавки за наличие ученой степени или ученого звания, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

в) Работникам Техникума к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

В размере 20 % должностного оклада (тарифной ставки):

- работникам, имеющим государственные и правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия), при условии соответствия профилю деятельности организации или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов «Народный ...», «Заслуженный...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия почетного звания профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при соответствии почетного, спортивного звания при условии соответствия профилю организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе.

В размере 10 % от должностного оклада (тарифной ставки):

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник...», производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник...», при условии соответствия профилю организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе;

- работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, а педагогическим работникам - при условии соответствия профилю организации или преподаваемым дисциплинам или выполняемой работе.

Основанием для повышения является для директора Техникума - приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым,

осуществляющего функции и полномочия учредителя; для остальных работников - приказ директора Техникума, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий надбавка

устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

Надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий устанавливается по основному месту работы

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в Приложении №7

6.2 Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.2.1 Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) заработной платы по основной должности :

- при выслуге лет свыше 3 лет – 5%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 15%.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника. Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.2.2 Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от должностного оклада по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги

учёта личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе. Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.2.3 Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учётом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Премия по итогам работы устанавливается на основании приказа директора Техникума и максимальным размером не ограничивается. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учётом отработанного времени;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в образовательных организациях)

6.3 В соответствии с Коллективным договором Техникума иные выплаты поощрительного характера за счёт средств Профсоюзного комитета Техникума в связи:

- с днем рождения работника в размере - 300 руб.;
- с юбилейной датой работника, который проработал в Техникуме не менее 5 лет. К юбилейным датам относятся юбилеи: 50 лет, 55 лет, 60 лет, 70 лет, 75 лет, 80

лет. Размер премии в связи с юбилейными датами работника – 2000 руб.;

- с активной деятельностью в первичной профсоюзной организации – до 3000 руб.

6.4 Размер доплаты за наставничество в каждом конкретном случае определяется с учётом количества прикрепленных к наставнику работников и уровня их профессиональной подготовки и устанавливается в процентах от должностного оклада (тарифной ставки) или в абсолютном размере работника-наставника.

Доплата за наставничество осуществляется на основании приказа директора Техникума, в пределах фонда оплаты труда.

7. Социальные выплаты

7.1 К социальным выплатам относятся:

- материальная помощь на оздоровление;

- материальная помощь в соответствии с Коллективным договором.

7.1.1 Материальная помощь на оздоровление.

7.1.1.1 Работникам Техникума один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление.

7.1.1.2 Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

7.1.1.3 Размер материальной помощи на оздоровление устанавливается приказом директора Техникума. Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника Техникума

7.1.1.4 В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

7.1.1.5 Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется на основании письменного заявления работника Техникума по основному месту работы и основной занимаемой должности.

7.1.1.6 Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику Техникума, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу,

- уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

7.1.1.7 Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

7.1.2 Материальная помощь в соответствии с Коллективным договором.

7.1.2.1 Материальная помощь - это выплата единовременного характера, предоставляемая работнику Техникума. Оказание материальной помощи работнику Техникума, основным местом работы которого является Техникум, производится при наличии средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

7.1.2.2 Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка – 5000 руб.;
- в связи с выходом на пенсию выплата осуществляется в соответствии с коллективным договором – 3000 руб.;

- смерти близких родственников (жены, мужа, детей, родителей либо родных братьев, сестер в случае ведения совместного хозяйства) работника, на основании копии свидетельства о смерти и документа подтверждающего родственные отношения, – 3000 руб.;

- утраты личного имущества в результате пожара, совершенного преступления или стихийного бедствия, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) – до 10000 руб.;

- тяжелого заболевания, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (Налоговый кодекс РФ, ст.219, Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г.№201) либо превышают 38000 руб. и не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 19 марта 2001г. № 201), по ходатайству непосредственного руководителя работника Техникума, с предоставлением документов, подтверждающих фактические расходы на лечение – до 10000 руб.;

- смерти работника Техникума, основным местом работы которого является Техникум, или бывшего работника Техникума, проработавшего в Техникуме не менее 10 лет и уволившегося из Техникума в связи с выходом на пенсию, материальная помощь оказывается его семье в лице супруга либо, в случае его отсутствия, одного из детей, либо, в случае их отсутствия, одного из родителей, либо в случае их отсутствия, родного брата или сестры, либо, в случае отсутствия близких родственников руководителю подразделения, службы Техникума, в котором работал умерший – для организации похорон умершего. Размер материальной помощи в случае смерти составляет - 3000 руб.

7.1.2.3 Заявление об оказании материальной помощи подается на имя директора Техникума. К заявлению прилагаются соответствующие особому случаю документы. Решение об оказании материальной помощи оформляется приказом директора Техникума.

8. Почасовая оплата труда

8.1 Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда устанавливается в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Размер оплаты труда за один час указанной работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) за установленную норму часов работы на среднемесячное количество учебных часов.

8.2 Директор Техникума, в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Техникуме, указаны в Приложении №6 к данному Положению.

9. Выплаты за счёт приносящей доход деятельности

9.1 Работникам Техникума, принимающим непосредственное участие в оказании платных услуг или обеспечивающим процесс оказания платных услуг, производится доплата за счёт средств от приносящей доход деятельности.

9.1.1 За счёт средств от приносящей доход деятельности могут производиться следующие виды выплат:

- выплата в соответствии со штатным расписанием (по приносящей доход деятельности);
- все виды компенсационных выплат;
- стимулирующие выплаты;
- оплата очередного отпуска;
- компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении;
- выплаты социального характера.

9.2 Размер оплаты за педагогическую работу в учебных группах, обучающихся по очной форме за счёт средств физических и юридических лиц, а также размер стимулирующих и компенсационных выплат за работы, связанные с учебным процессом в этих группах, определяется аналогично группам, обучающимся за счёт средств, выделяемых на выполнение государственного задания.

10. Заключительные положения

10.1. Вопросы и взаимоотношения, имеющие отношение к системе оплаты труда и порядку формирования и расходования фонда заработной платы, но не предусмотренные и не урегулированные настоящим Положением, подлежат рассмотрению и урегулированию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Республики Крым, Уставом Техникума и иными локальными актами Техникума.

10.2. В случае изменений требований действующего законодательства Российской Федерации и Республики Крым, в настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения путём составления и регистрации Положения в новой редакции в соответствии с локальными актами Техникума.

Разработано:

Заместитель главного бухгалтера

Н.П.Бабак

Согласовано:

Экономист

_____ / Р.Е.Салынский
« _____ » _____ 2023 г.

Главный специалист ОК

_____ / Э.Д.Бекирова
« _____ » _____ 2023 г.

Размер оклада (должностного оклада) директора Техникума

Наименование должности	Должностной оклад, руб.
Директор	41 051,00

Размер повышения окладов (должностных окладов) по должностям (профессиям) работников Техникума за специфику работы

Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	
Проверка тетрадей для преподавателей литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымско-татарского, украинского)(устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы). Рассчитывается от размера должностного оклада (тарифной ставки) 4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.	15
Заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком. Рассчитывается от размера должностного оклада (тарифной ставки) 4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.	10
Руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями. Рассчитывается от размера должностного оклада (тарифной ставки) 4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.	15
Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя, куратора(устанавливается на одну группу). Рассчитывается от размера должностного оклада (тарифной ставки) 4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.	15
Работа педагогического работника, в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы. Рассчитывается от размера должностного оклада (тарифной ставки) 4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.	25
За реализацию программ среднего профессионального	10

<p>образования или выполнение педагогической работы основным персоналом в учреждениях среднего профессионального образования(устанавливается пропорционально фактическому объему педагогической или учебной(преподавательской) работы). Рассчитывается от размера должностного оклада (тарифной ставки) 1,2,3,4 квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.</p>	
--	--

Размеры окладов (должностных окладов) работников Техникума

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	Главный механик	26 794,00
3 квалификационный уровень	Методист	15 226,00
3 квалификационный уровень	Воспитатель	15 226,00
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	15 226,00
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	15 216,00
4 квалификационный уровень	Руководитель физического воспитания	15 236,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	15 236,00
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования детей	15 216,00
1 квалификационный уровень	Заведующий отделом методического обеспечения	27 849,00
1 квалификационный уровень	Заведующий специализированным центром компетенций	27 849,00
1 квалификационный уровень	Заведующий учебной частью	27 849,00
1 квалификационный уровень	Заведующий учебно-производственными мастерскими	27 849,00
1 квалификационный уровень	Заведующий отделением	27 849,00
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием	17 423,00
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	21 773,00
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	17 919,00
1 квалификационный уровень	Экономист	17 919,00
1 квалификационный уровень	Специалист по закупкам	18 691,00
5 квалификационный уровень	Главный специалист отдела кадров	21 773,00
1 квалификационный уровень	Инспектор отдела кадров	16 362,00
1 квалификационный уровень	Юрисконсульт	17 919,00
1 квалификационный уровень	Инженер	17 919,00
5 квалификационный уровень	Главный специалист по защите информации	26 794,00
1 квалификационный уровень	Инженер электроник	17 919,00
1 квалификационный уровень	Специалист по охране труда	17 919,00
1 квалификационный уровень	Инженер-энергетик	17 919,00
1 квалификационный уровень	Лаборант	16 362,00
1 квалификационный уровень	Секретарь	16 303,00

1 квалификационный уровень	Архивариус	16 303,00
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	16 303,00
1 квалификационный уровень	Секретарь учебного отделения	16 303,00
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	17 222,00
1 квалификационный уровень	Паспортист	16 303,00
1 квалификационный уровень	Комендант	16 303,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель	15 236,00
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения вожждению	15 226,00
	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	15 074,00

Размеры ставок заработной платы (тарифных ставок)
Рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), руб.
1 разряд	9309,00
2 разряд	10418,00
3 разряд	10593,00
4 разряд	10782,00
5 разряд	10978,00
6 разряд	11187,00
7 разряд	11511,00
8 разряд	11557,00

Должностные оклады
руководителей и специалистов библиотеки (Постановление СМ РК №320 от
11.06.2019г)

(В редакции от 28.11.2022г)

Наименование должности	Размер оклада (должностного оклада, тарифной ставки) руб.
Главный библиотекарь	18 611,00
Ведущий библиотекарь	16 800,00
Библиотекарь	15 600,00

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым. Право на получение выплат стимулирующего характера имеют все работники, состоящие в штате учреждения, в том числе принятые на работу по совместительству.

2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года № 530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы в учреждениях работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - надбавка за интенсивность труда;
 - премия за высокие результаты работы;
 - премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - надбавка за наличие квалификационной категории;
 - премия за образцовое выполнение государственного задания;
- 3) надбавка за выслугу лет;

Назначение выплат стимулирующего характера работникам в учреждении производится приказом руководителя на основании протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат работникам учреждения (далее - комиссия). Персональный состав комиссии формируется самостоятельно учреждением и утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, не производятся при наличии дисциплинарного взыскания.

3. Надбавка за интенсивность труда устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда в размере:

основной персонал, вспомогательный персонал- не более 100%;
административно-управленческий – не более 50%.

При установлении работнику учреждения надбавки за интенсивность труда учитываются следующие показатели и критерии:

интенсивность и напряженность в работе;

качественное и в срок выполнение поручений руководителя;

степень сложности и важности выполнения поставленных задач;

уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

обеспечение сохранности и безопасности;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации государственного задания;

выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

перевыполнение отраслевых норм нагрузки.

4. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым надбавка за интенсивность труда устанавливается руководителем учреждения работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени в размере от 10 до 35 процентов.

5. Премия за высокие результаты работы и премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников и выплачивается единовременно не более 200%, при этом учитывается:

применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;

участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);

выполнение непредвиденных и срочных работ;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Премия за высокие результаты работы назначается руководителем учреждения на основании зафиксированного факта той или иной работы, по итогам которой достигнут высокий результат труда, учитывая оперативность и качество.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ назначается руководителем учреждения на основании письменного распоряжения

руководителя о порученной работе работнику с учётом оперативного и качественного его выполнения.

1. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, которым присвоена:

ученая степень, звание (почетное звание) по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков - рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение, в размерах:

5 процентов - за почетное звание «Заслуженный» Автономной Республики Крым, Республики Крым;

10 процентов - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (Украины) (далее - ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины, за почетное звание «Народный» Автономной Республики Крым, Республики Крым;

15 процентов - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20 процентов - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины;

25 процентов - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

35 процентов - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

10 процентов - надбавка режиссерам, дирижерам, балетмейстерам, хормейстерам, руководителям студий по видам искусства и народного творчества, самодельных коллективов, имеющих звание «Народный», «Образцовый»;

классность - водителям автотранспортных средств в размерах:

водителям II класса - 10%,

водителям I класса - 25%.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в размере:

2. Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается работнику основного персонала учреждения в размерах до 100% по результатам оценки качества выполняемых работ одновременно по итогам года.

Премия выплачивается при условии выполнения объема государственного задания не менее 100% с учётом выполнения установленных показателей качества и в пределах допустимых отклонений.

Рекомендуется при установлении премии за образцовое выполнение государственного задания учитывать следующие критерии:

- соответствие качества выполняемой работы квалификационной категории и трудовым (должностным) обязанностям;

- личное участие в мероприятиях, проводимых учреждением;

- наличие положительных отзывов о работе (благодарности, грамоты и т.д.);

- участие в организации и проведении официальных культурных мероприятий и мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- выполнение объемов и установленных показателей качества в рамках утвержденного государственного задания на оказание (выполнение) услуг (работ).

3. При установлении надбавки за выслугу лет, в целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников учреждения учитывается общее количество лет, проработанных:

- в данном учреждении;

- по данной должности, специальности, профессии;

- в отрасли «Культура, искусство и кинематография».

Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается индивидуально по каждому работнику по одному из вышеуказанных критериев, имеющему большее значение.

Количество проработанных лет	Размер выплат, процент
Свыше 3 лет	15
Свыше 10 лет	30
Свыше 20 лет	40

В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

- весь период работы на государственной службе, в государственных и муниципальных учреждениях, организациях и предприятиях;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- период прохождения военной службы, а также другой приравненной к ней службы.

При исчислении стажа работы для выплаты надбавки за выслугу лет вышеуказанные периоды работы суммируются.

Основным документом, подтверждающим стаж работы, является трудовая книжка, военный билет, а также другие документы, подтверждающие периоды работы или военной службы (службы).

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных работником справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, подтверждающих периоды работы (службы), которые включаются в этот стаж.

4. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) (далее - премия) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учётом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы. При назначении премии за 4 квартал годовая премия не назначается. При назначении годовой премии за 4 квартал не назначается.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- 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 в выполнении важных работ и мероприятий и иные критерии.

Премия устанавливается работнику на основании разработанных в учреждении показателей и критериев эффективности работы с учётом рекомендаций учредителя, позволяющих оценить результативность и качество его работы. Показатели и критерии эффективности работы являются основанием для начисления стимулирующих выплат.

Показатели и критерии эффективности работы должны применяться в учреждении с учётом следующих принципов:

- до работника должны быть доведены трудовая функция, показатели и критерии оценки ее выполнения, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда;
- вознаграждение должно устанавливаться с учётом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;
- условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не должны допускать двойного толкования.

Размеры и условия установления премии для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Для оценки выполнения показателей и критериев эффективности работы отдельного работника каждому показателю (критерию) присваиваются баллы. Один балл приравнивается к 1 коэффициенту.

К критериям устанавливаются перечень должностей и количество критериев оценки эффективности работы работников учреждения.

Для оценки результатов труда устанавливается конкретный период (месяц, квартал, год). Кроме того, утверждаются единица измерения конкретного критерия, оценка показателя в баллах и диапазон его изменения.

С учётом установленных критериев каждый работник набирает определенное количество баллов. Все баллы по учреждению суммируются, определяется фонд стимулирования, предназначенный для распределения в качестве выплат стимулирующего характера. Стоимость одного балла определяется делением фонда оплаты труда, оставшейся после основных начислений, на общее число баллов. Сумма конкретной выплаты работнику определяется путем умножения набранного им количества баллов на стоимость одного балла.

Максимальным размером премия не ограничивается.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий в Техникуме

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,07	0,06	0,03
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,09	0,07	0,04

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	15%
первая категория	10%

Должностной оклад медицинской сестры - профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня» (Постановление от 23.12.2014г №605 в редакции 30.09.2022г.)

3 квалификационный уровень	Медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра патронажная; медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя); медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант); фармацевт; медицинский оптик-оптометрист; медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; зубной техник; фельдшер по приему вызовов и передаче их выездным бригадам; медицинская сестра участковая	13 368,00
----------------------------	--	-----------

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В целях стимулирования работников учреждений (организаций) к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

1. Выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории;
премия за образцовое выполнение государственного задания.

1.2. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении (организации), выслугу лет:

надбавка за стаж непрерывной работы;
надбавка за выслугу лет.

1.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;
премия за высокие результаты работы;
премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

1.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;
премия по итогам работы за квартал;
премия по итогам работы за год.

2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается медицинскому и фармацевтическому персоналу в следующих размерах:

2.1. Для работников профессиональной квалификационной группы "Врачи и провизоры", "Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)", профессиональной квалификационной группы

"Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг", специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенных к медицинской деятельности:

- при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов должностного оклада;
- при наличии первой квалификационной категории - 20 процентов должностного оклада;
- при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов должностного оклада.

2.2. Для работников профессиональной квалификационной группы "Средний медицинский и фармацевтический персонал":

- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов должностного оклада;
- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов должностного оклада;
- при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов должностного оклада.

2.3. Перечень учреждений (организаций), должностей, размеров надбавок за стаж непрерывной работы, порядок, условия исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы в медицинских учреждениях (организациях), приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты в виде надбавки за стаж непрерывной работы в медицинских учреждениях (организациях) здравоохранения устанавливаются со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты. Изменение размера выплаты производится в те же сроки.

2.4. Порядок установления стимулирующих выплат за выслугу лет приведен приложением 3 к настоящему Положению.

2.5. Премия за высокие результаты работы устанавливается к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере в целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждений (организаций) устанавливаются в локальных нормативных актах учреждения (организации) с учетом специфики их деятельности и рекомендаций исполнительного органа Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

При установлении медицинским работникам премии за высокие результаты работы по показателям и критериям эффективности, разработанным учреждениями (организациями), могут учитываться:

- высокое качество работы (положительная динамика достижений);
- высокие результаты работы (степень и качество выполнения показателей государственного задания);
- применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;
- участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в реализации государственных программ Республики Крым;
- качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных;
- применение в практической работе новых медицинских технологий;
- другие показатели качества и высоких результатов труда, свойственные типу учреждения, его подразделением, особенностям деятельности категорий работников.

При установлении отдельным работникам административно-управленческого персонала (руководителям учреждений (организаций), заместителям руководителя учреждений (организаций), главному бухгалтеру) премии за высокие результаты работы по показателям и критериям эффективности, разработанным учреждениями (организациями), необходимо учитывать показатели:

- отсутствие просроченной кредиторской задолженности в учреждении (организации);
- отсутствие в учреждении (организации) кредиторской задолженности по уплате налога на доходы физических лиц, страховым взносам на обязательное пенсионное, медицинское и социальное

страхование работника, а также задолженности по пеням и штрафам;

сохранение уровня средней заработной платы отдельных категорий работников учреждений (организаций) в соответствии с требованиями [Указа](#) Президента Российской Федерации от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

Работникам, которым присвоены почетное звание, ученая степень, к итоговому размеру премии за высокие результаты работы рекомендуется ежемесячно в пределах фонда оплаты труда устанавливать:

5 процентов от оклада (должностного оклада) - за почетное звание Автономной Республики Крым, Республики Крым, наименование которого начинается со слова "Заслуженный";

10 процентов от оклада (должностного оклада) - за почетное звание СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины, наименование которого начинается со слова "Заслуженный";

10 процентов от оклада (должностного оклада) - за ученую степень кандидата наук;

20 процентов - за ученую степень доктора наук.

Выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, если их деятельность по профилю совпадает с имеющейся ученой степенью, почетным званием.

Соответствие ученой степени, почетного звания профилю деятельности работника по занимаемой должности определяется руководителем учреждения здравоохранения.

2.5.1. Надбавка за интенсивность труда устанавливается водителям автомобилей скорой медицинской помощи в размере 100%, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Надбавка за интенсивность труда может устанавливаться медицинским работникам и прочему персоналу локальным актом учреждения (организации) в пределах фонда оплаты труда при условии обеспечения в полном объеме выплат окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, предусмотренных [разделом 5](#) настоящего Положения, стимулирующих выплат, предусмотренных [подпунктами 2.2 - 2.5.1](#) раздела 2 настоящего Положения.

Водителям автотранспортных средств за классность ежемесячно устанавливается надбавка за интенсивность труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда в следующих размерах:

- водителям II класса - 10% от должностного оклада;

- водителям I класса - 25% от должностного оклада.

Надбавка за интенсивность труда начисляется за фактически отработанное время.

2.6. В учреждениях (организациях) здравоохранения премия за высокие результаты работы устанавливается в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, средств обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности.

2.7. Премияльные выплаты по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ, премии за образцовое выполнение государственного задания производятся при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с положениями локальных нормативных актов учреждения (организации).

При премировании по итогам работы (за квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий стандартов оказания услуг.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премия по итогам работы за месяц устанавливается водителям автомобилей скорой медицинской помощи локальным актом учреждения на основании показателя "Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы автомобилей скорой медицинской помощи" в размере не более 45% должностного оклада в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.8. При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитывается: качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных заданий руководства учреждения (организации);

подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения (организации), а также мероприятий, направленных на повышение

авторитета и имиджа учреждения (организации) среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

2.9. В целях привлечения медицинских работников на работу в организации здравоохранения, оказывающие первичную медико-санитарную помощь, а также скорую медицинскую, в том числе специализированную, медицинскую помощь, устанавливается выплата медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям, работающим в организациях здравоохранения Республики Крым, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, а также скорую медицинскую помощь.

Выплата медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям, работающим в организациях здравоохранения Республики Крым, оказывающих первичную медико-санитарную помощь, а также скорую медицинскую помощь, относится к выплатам стимулирующего характера и выплачивается ежемесячно в пределах средств, предусмотренных законом Республики Крым о бюджете Республики Крым на очередной финансовый год.

Порядок и условия отнесения специалистов к наиболее дефицитным применяются к медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием, устанавливаются Советом министров Республики Крым.