



Министерство образования, науки и молодёжи Республики Крым
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Республики Крым
«Феодосийский политехнический техникум»

Пер. № 634

Экз. № 1

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБ ПОУ РК «ФПТ»
_____ Н.Ю. Мишакина
13.03.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников

г. Феодосия
2023



ГБ ПОУ РК «ФПТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
работников**

Информационные данные

1. Разработано главным бухгалтером Федоренко Е.Л.
2. Введено в действие приказом от «13» марта 2023 № 53-ОД
3. Положение о системе оплаты труда работников
4. Срок пересмотра – по необходимости
5. Список рассылки:
 - Экз. №1 - у юрисконсульта
 - Экз. №2 – бухгалтерия
 - Экз. №3 – отдел кадров



1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) разработано в соответствии со:

- статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации;
- статьёй 1 Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года № 14-ЗРЮ2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым»;
- постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 года № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» с изменениями в соответствии с постановлением Совета министров Республики Крым от 07 декабря 2022 года № 1110 и определяет размер и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Феодосийский политехнический техникум» (далее – Техникум).

1.2. Система оплаты труда работников, включает в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.3 Система оплаты труда работников устанавливается в целях:

- повышения мотивации педагогических и руководящих работников в повышении качества и улучшении результатов труда;
- учета особенностей условий труда отдельных категорий педагогических работников по критериям ответственности и напряженности;
- установления уровня оплаты труда, обеспечивающего восстановление способности к труду;
- создания условий для привлечения высококвалифицированных кадров.

1.4. В настоящем Положении используются следующие понятия:

педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

молодой специалист - педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 9 к настоящему Положению;

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

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

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, 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 организаций, осуществляющих образовательную деятельность, к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;



социальные выплаты - выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление.

1.5. Размер оплаты труда работников Техникума, устанавливается исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фондов оплаты труда.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работников должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия - действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР), Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (далее - ЕКС), Единый тарифно-квалификационный справочник (далее - ЕТКС и пр.).

Персонал Техникума подразделяется на административно-управленческий, основной, вспомогательный.

Административно-управленческий персонал - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности техникума, должности которых указаны в разделе 3 настоящего Положения.

Основной персонал – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом техникума целей деятельности, а также их непосредственные руководители, должности которых указаны в приложении 1 к настоящему Положению.

Вспомогательный персонал - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом техникума целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования, должности (профессии) которых указаны в приложениях 1, 2, 4, 5, 6 к настоящему Положению, а также категории работников, указанных в пункте 1.12 настоящего Положения.

1.8. Штатное расписание Техникума, утверждается директором в пределах фонда оплаты труда и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих, с указанием отнесения должностей (профессий) к административно-управленческому, основному или вспомогательному персоналу, их оклады (должностные оклады) и штатную численность.

Штатное расписание Техникума отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

1.9. Директор Техникума, несет персональную ответственность за обеспечение соблюдения требований настоящего Положения, своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству, а также за соблюдение установленных нормативными правовыми актами и распорядительными документами федеральных органов исполнительной власти, а также исполнительных органов Республики



ГБ ПОУ РК «ФПТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
работников**

Крым индикаторов и целевых показателей по размерам заработной платы для отдельных категорий работников организаций.

1.10. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

1.11. Месячная заработная плата работников Техникума, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

С учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 года N 38-П, от 28 июня 2018 года N 26-П, от 11 апреля 2019 года N 17-П и от 16 декабря 2019 года N 40-П, для целей определения соответствия заработной платы работника минимальному размеру оплаты труда, установленному законодательством, в состав месячной заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не превышающей минимального размера оплаты труда, не подлежат включению:

- выплаты за осуществление работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей);
- выплаты за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников Техникума до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Республики Крым, осуществляется директором в пределах доведенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

1.13. Оплата труда работников Техникума, производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Крым, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.14. Оплата труда работников, устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.16. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.



ГБ ПОУ РК «ФПТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
работников**

1.17. Работникам Техникума устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в приложения 1, 2, 3 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименования должностей (профессий), указанных в ЕТКС, ЕКС, считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, наименование должностей которых устанавливаются согласно пунктам 1.18 и 4.3 настоящего Положения, подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым в зависимости от распространения на работников действия указов Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2. Фонд оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Крым, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного, стимулирующего характера и выплаты социального характера.

2.3. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не может превышать 40% фонда оплаты труда.

При этом в расчет предельной доли не входит выполнение административно-управленческим и вспомогательным персоналом работы основного персонала на условиях совмещения должностей.

2.4. Формирование годового фонда оплаты труда должно осуществляться в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Республики Крым.

3. Формирование заработной платы руководителей, их заместителей, главного бухгалтера

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

3.2. Оклад (должностной оклад) директору Техникума устанавливается в соответствии с должностью руководителя соответствующего образовательного учреждения:



Директор профессиональной образовательной организации	38 910,00 руб.
---	----------------

3.3. В зависимости от условий труда директору устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера директору техникума устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

3.5. Основанием для выплаты директору компенсационных и стимулирующих выплат является приказ исполнительного органа Республики Крым – Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия Учредителя.

Размеры выплат стимулирующего характера работнику, который приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия Учредителя, назначен исполняющим обязанностей руководителя (по вакантной должности) устанавливаются приказом Учредителя.

3.6. Заместителям директора техникума размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 10-15%, а главному бухгалтеру на 10-30% ниже размера оклада (должностного оклада) директора. Конкретный размер устанавливается приказом директора техникума.

В зависимости от условий труда заместителям директора 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.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера техникума, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников техникума (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) определяется учредителем в кратности от 1 до 6.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников техникума, кроме руководителей, их заместителей, главного бухгалтера

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников техникума устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих установлены в соответствии с приложениями 2, 3, 4, 5, 6 к настоящему Положению.

4.3. Должности специалистов, служащих и их оклады (должностные оклады), не вошедшие в приложения 1, 2, 4, 5, 6 устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), имеющимися в других типах организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

4.4. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

**5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года N 531 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" относятся:

5.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при:

- выполнении работ различной квалификации;
- совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания;
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.1.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.2. Оплата труда работников Техникума, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются приказом директора Техникума с учетом мнения профсоюзного органа работников в порядке, установленном коллективным договором:

№ пп	Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1	За работу во вредных и (или) опасных и иных условиях оплаты труда	
	- с вредными условиями оплаты труда	0,10
	- с особо вредными условиями труда	0,24
2	За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
	- за работу в ночное время(с 22.00 часов до 6.00 часов)	0,40
	- за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст.153 ТК РФ

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 (в том числе за специфику работы),



ГБ ПОУ РК «ФПТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
работников**

производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Надбавки за специфику работы устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников, на основании приказа директора:

Размеры надбавок за специфику работы:

Типы организаций, осуществляющих образовательную деятельность, виды деятельности и категории работников	Размер от должностного оклада, %
Профессиональные образовательные организации	
4.1. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	15
- проверка тетрадей - для преподавателей литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымскотатарского, украинского) (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) *(2)	
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком *(2)	
- руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями *(2)	15
4.2. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя, куратора (устанавливается за одну группу) *(2)	15
4.3. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) *(2)	25
4.4. За реализацию программ среднего профессионального образования или выполнение педагогической работы основным персоналом в учреждениях среднего профессионального образования (устанавливается пропорционально фактическому объему педагогической или учебной (преподавательской) работы) *(1); *(3)	10

(1) * Рассчитывается от размера должностного оклада 1-го, 2-го, 3-го и 4-го квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

(2) * Рассчитывается от размера должностного оклада 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

(3) * Руководителю физического воспитания расчет производится по должности на объем педагогической нагрузки 360 часов в год согласно должностной инструкции (Единый



ГБ ПОУ РК «ФПТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
работников**

квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих от 09.04.2018г.

5.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года N 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

5.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и коллективным договором.

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам Техникума, в пределах части фонда оплаты труда, определенного с неукоснительным соблюдением требований пункта 2.3 настоящего Положения, с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок установления выплат закрепляется локальным актом Техникума (Положением о порядке осуществления стимулирующих выплат работникам).

6.2. В соответствии с пунктами 1, 6 части 1 и пунктом 3 части 3 статьи 27 Закона Республики Крым от 06 июля 2015 года N 131-ЗРК/2015 "Об образовании в Республике Крым" и Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года N 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 работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

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

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются:

- работникам техникума приказом директора,
- директору приказом учредителя.

Выплаты устанавливаются на срок не более года.

1) **Размеры надбавки за интенсивность** устанавливается директором Техникума, в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений руководителей структурных



подразделений организации, с учетом мнения профсоюзной организации работников техникума.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 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.

2) Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливается директором Техникума, в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований пункта 2.3 настоящего Положения, на основании представлений руководителей структурных подразделений организации, с учетом мнения профсоюзной организации работников техникума.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

3) Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается директором Техникума, в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений руководителей структурных подразделений организации, с учетом мнения профсоюзной организации работников техникума.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

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

1) Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований пункта 2.3 настоящего Положения, на основании представлений руководителей структурных подразделений организации с учетом мнения профсоюзной организации работников Техникума.



ГБ ПОУ РК «ФПТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
работников**

Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения государственного задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении государственного задания, утвержденных Учредителем.

2) Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- за наличие квалификационной категории педагогических работников;
- за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

а) Размер **надбавки за квалификационную категорию** устанавливается педагогическим работникам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки):

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

б) работникам Техникума, к должностным окладам устанавливается **надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:**

в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):

- работникам, имеющим государственные и (или) правительственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия) Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности организации;

- работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов «Народный...», «Заслуженный...»; спортивные звания международного класса - при условии соответствия профилю деятельности организации;

в размере 10 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):

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

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

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.



Основанием для назначения является:

- для директора Техникума - приказ Учредителя;
- для его заместителей, главного бухгалтера, прочих работников - приказ директора Техникума, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

6.2.3. 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 техникуме, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

1) Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) 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 учета 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.

2) Надбавка работникам (кроме педагогических) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (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



ГБ ПОУ РК «ФПТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
работников**

основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета 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.

6.2.4. 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 учетом 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 оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (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 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 учетом 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 организации).



7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь и надбавка молодому специалисту.

7.2. Работникам техникума, один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в пределах фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одной тарифной ставки, оклада (должностного оклада), указанных в приложениях 1, 2, 3, 4, 5, 6 к настоящему Положению:

- преподавателям в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) на норму часов;
- другим работникам техникума (кроме преподавателей) в размере пропорционально занимаемой ставке, но не более одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки).

Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Директор техникума, ежегодно предусматривает средства на выплату материальной помощи на оздоровление исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников техникума, в пределах доведенного фонда оплаты труда.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается директором техникума и оформляется его приказом.

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

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

Выплата материальной помощи на оздоровление не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, **не отработавшему полный год.**

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

7.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 5700,00 рубля. Размер доплаты не зависит от объема учебной (преподавательской) работы/педагогической работы.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в соответствии с приложением 7 к настоящему Положению.

Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.



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 более двух месяцев;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда, выполняемая работником с его письменного согласия за рамками рабочего времени по основному месту работы, устанавливается ему в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Оплата труда за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника за рамками рабочего времени по основному месту работы, подлежит отдельному расчету и отражению в расчетном листке работника.

8.2. Часовая ставка при оплате труда преподавателей техникума, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, определяется путем деления месячной ставки заработной платы, предусмотренной по замещаемой должности, на среднюю месячную норму учебной (преподавательской) работы, составляющую 72 часа.

При этом часы учебной (преподавательской) работы, выполненные преподавателем сверх установленного ему на начало учебного года фактического годового объема учебной (преподавательской) работы (уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601), оплачиваются дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года.

Учебная (преподавательская) работа, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей, продолжавшемся не более двух месяцев, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года.

8.3. Директор техникума, в пределах имеющихся средств могут 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:

$$\text{Ставка} = \text{МРОТ} * \text{К_час},$$

где:

Ставка – размер оплаты труда за один час работы;

МРОТ – минимальный размер оплаты труда;

К_час – коэффициент почасовой оплаты.



ГБ ПОУ РК «ФПТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
работников**

**Коэффициенты почасовой оплаты труда работников,
привлекаемых к проведению учебных занятий:**

№	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

8.4. Для педагогических работников размер оплаты за один час работы, указанной в пункте 8.1 настоящего Положения, определяется путем деления оклада (должностного оклада) за установленную норму часов работы на среднеемесячное количество учебных часов:

$$\text{Ставка} = \text{Д_окл} / 72 \text{ раб_ч,}$$

где:

Ставка – размер оплаты труда за один час педагогической работы;

Д_окл – оклад (должностной оклад) педагогического работника за установленную норму часов в месяц.



ГБ ПОУ РК «ФПТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
работников**

Приложение 1

Размеры окладов (должностных окладов) работников техникума

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1-й квалификационный уровень	секретарь учебной части	15 453,00

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
2-й квалификационный	Диспетчер образовательного учреждения	15 509,00

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад,
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	15 216,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	15 226,00
4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель*(1); руководитель физического воспитания; старший методист	15 236,00

(1)* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.



ГБ ПОУ РК «ФПТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
работников**

Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад,
2-й квалификационный уровень	начальник (заведующий): отделения, учебной мастерской и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования <*>	26 397,00

<*> Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.



ГБ ПОУ РК «ФПТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
работников**

Приложение 2

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям
общеотраслевых руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	архивариус; комендант	15 453,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	лаборант	15 509,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	бухгалтер; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; юрисконсульт	16 984,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	17 833,00
3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	18 716,00
4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	19 654,00



ГБ ПОУ РК «ФПТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
работников**

Приложение 3

**Размеры ставок заработной платы (тарифных ставок) рабочих
по разрядам выполняемых работ**

Разряд работ	Размер ставок заработной платы (тарифных ставок), руб.
1 разряд	8 823,00
2 разряд	9 874,00
3 разряд	10 040,00
4 разряд	10 219,00
5 разряд	10 405,00
6 разряд	10 603,00
7 разряд	10 910,00
8 разряд	10 954,00



ГБ ПОУ РК «ФПТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
работников**

Приложение 4

**Размеры окладов (должностных окладов) работников
техникума, занятых в сфере закупок**

Должность	Должностной оклад, руб.
Специалист по закупкам	17 716,00

Приложение 5

**Размеры окладов (должностных окладов) работников техникума,
занятых в сфере охраны труда**

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	16 984,00

Приложение 6

**Размеры окладов (должностных окладов) работников, тарифных ставок
по профессиям рабочих, должностям специалистов и служащих,
предусмотренные профессиональными стандартами**

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), руб.
Секретарь руководителя (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 июня 2020 года № 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	16 324,00
Специалист по персоналу (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 марта 2022 года № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)	16 984,00



ГБ ПОУ РК «ФПТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
работников**

Системный администратор (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2020 года № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»)	16 984,00
Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями (приказ АНО «Национальное агентство развития квалификаций» от 15 сентября 2021 года № 87/21-ПП «Об утверждении наименований квалификации и требований к квалификациям в сфере образования»)	15 236,00



Приложение 7

Положение о молодом специалисте

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о молодом специалисте разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2. Настоящее Положение о молодом специалисте определяет статус молодого специалиста.

2. Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся работники Техникума, в возрасте до 35 лет, назначенные (переведенные) на педагогические должности впервые, после:

- получения диплома о среднем профессиональном образовании, подтверждающего присвоение квалификации по специальности;
- либо получения диплома о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- либо получения диплома о переподготовке, дающего право занимать педагогические должности;
- либо окончания аспирантуры.

2.1.1. Обязательным требованием для присвоения статуса молодого специалиста является трудоустройство в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования.

2.2. Осуществление трудовой деятельности до момента возникновения права на присвоение статуса молодого специалиста согласно пункту 2.1 настоящего Положения не может являться основанием для отказа в присвоении такого статуса.

Период трудовой деятельности в педагогической должности в организации, не являющейся организацией, осуществляющей образовательную деятельность, не учитывается при присвоении статуса молодого специалиста.

2.3. Статус молодого специалиста действует в течение 3 лет со дня возникновения права на присвоение статуса, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

2.4. В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и поступления на работу в другую, статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Если при трудоустройстве педагогический работник не предоставил копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста, то Работодатель самостоятельно, на основании заявления педагогического работника, запрашивает соответствующие копии документов с предыдущих мест работы за три года.

2.5. Если статус молодого специалиста педагогическому работнику в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность, присвоен не был, при этом такой педагогический работник соответствует всем установленным настоящим Положением требованиям, такому работнику присваивается статус молодого специалиста, однако период



ГБ ПОУ РК «ФПТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
работников**

действия статуса (3 года) исчисляется с момента назначения на педагогическую должность впервые.

В случае увольнения педагогического работника, имеющего статус молодого специалиста, из техникума, и поступления на работу в организацию, не имеющую статуса организации, осуществляющей образовательную деятельность, или его перевода в организацию, осуществляющей образовательную деятельность, на не педагогическую должность, он теряет право на сохранение статуса молодого специалиста.

2.6. Статус молодого специалиста может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства; .. трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из организации, осуществляющей образовательную деятельность, по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую организацию, осуществляющую образовательную деятельность);

- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;

- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.7. Статус молодого специалиста не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или во время получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.8. Статус молодого специалиста утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.



ГБ ПОУ РК «ФПТ»

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда
работников**

**Лист ознакомления педагогических работников
с Положением о портфолио студента**

(введено в действие приказом от «13» марта 2023г. № 53 - ОД, регистрационный № 634)

Ф.И.О.	Подпись/ дата ознакомления	Ф.И.О.	Подпись/ дата ознакомления
Абдурафеева В.О.		Михеев В.В.	
Абдурахманова С.Э.		Монастырная Е.А.	
Агапова И.Ю.		Мустафаев Ф.С.	
Алексеева К.С.		Некрасова А.М.	
Бабяк С.В.		Новак О.А.	
Баранов М.А.		Огаркова Т.В.	
Баранова А.В.		Поворознюк И.Н.	
Белейченко А.С.		Пожидаев Д.Ю.	
Берладин Ю.Е.		Рябиченко Е.С.	
Волобуева О.С.		Савин Е.Ю.	
Волочан Е.В.		Савченко А.А.	
Гагкаева И.А.		Свинцицкая К.С.	
Гребенюк Н.В.		Сейтаблаева Л.Р.	
Гурьянова З.Ф.		Сейтиминова М.И.	
Дворянова Т.Н.		Сергиенко Д.Б.	
Джелялова С.Н.		Ситник Т.В.	
Жарикова М.П.		Скопюк И.И.	
Загайнова Н.Н.		Соколова Н.В.	
Зварич С.П.		Старовойтова Т.Н.	
Булаева Е.С.		Тарасова Л.В.	
Кабанова В.В.		Тимашкова Е.А.	
Карелина Д.С.		Токарев А.П.	
Калашник Н.В.		Ульяницкая Н.Н.	
Кепа А.Т.		Халилов А.	
Клящицкая Т.В.		Чернышѐва Е.А.	
Коваленко А.А.		Чернявская А.В.	
Анипиева О.А.		Чухутов В.П.	
Кузьмич Г.А.		Ширина О.Л.	
Кутик Е.В.		Яременко А.Г.	
Лазуренко С.В.		Моисей Р.Н.	
Ларина В.В.		Никитин Т.Г.	
Мартынова О.В.		Онорова Е.Б.	
Матисова В.Ю.		Осетрова А.А.	
Морозова Т.А.		Партас Л.С.	
Васненкова Ю.В.		Прищепа Т.Ю.	
Голявинская А.С.		Ромасько И.В.	
Дуденко-Федорова Э.В.		Руденко А.А.	

