

Дополнение к коллективному договору государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Кореновский политехнический техникум» на 2021-2024 годы

1. Приложение № 2 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Кореновский политехнический техникум» изложить в новой редакции (прилагается).

2. В Приложение № 3 к Коллективному договору «Положения о стимулирующих выплатах работникам государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Кореновский политехнический техникум» внести следующие изменения:

2.1. Пункт 2.2. изложить в следующей редакции:

2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором техникума персонально в отношении конкретного работника по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации. Размер повышающего коэффициента - до 2,0. Персональный повышающий коэффициент выплачивается при наличии фонда экономии заработной платы.

2.2. Пункт 2.4 изложить в следующей редакции:

Надбавка за интенсивность труда работникам техникума устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения, создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Руководящим и педагогическим работникам техникума надбавка за интенсивность труда устанавливается в соответствии с Положением о Критериях оценки эффективности деятельности руководящих и педагогических работников техникума.

Размер надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер указанной надбавки - до 300%. Надбавка устанавливается сроком на период действия приказа о ее установлении и может быть изменена,

сохранена или отменена. Выплачивается из средств бюджета и из средств от приносящей доход деятельности - до 300%.

2.3. Пункт 2.5 изложить в следующей редакции:

Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в техникуме в процентах от оклада:

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

2.4. Пункт 2.6 изложить в следующей редакции:

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры надбавки:

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,25 - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник»,

«педагог-методист».

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается преподавателям и другим педагогическим работникам к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам в процентах от оклада.

2.5. Пункт 2.7. изложить в следующей редакции:

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание.

Размеры надбавки:

0,10 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

0,20 - за ученую степень кандидата наук;

0,30 - за ученую степень доктора наук.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение. Преподавателям надбавка устанавливается к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам в процентах от оклада.

2.6. Пункт 2.8. изложить в следующей редакции:

Доплата за неаудиторную занятость: за руководство цикловой методической комиссией, за классное руководство, за кураторство, за заведование учебным кабинетом, лабораторией, цехом, производственной мастерской, проверку тетрадей устанавливается педагогическим работникам на период учебного года в процентном отношении к ставке заработной платы в следующих размерах:

15% - за руководство цикловой методической комиссией;

15% - за заведование учебным кабинетом, лабораторией, цехом, производственной мастерской;

15% - за проверку тетрадей.

Рекомендуемый размер стимулирующей выплаты за выполнение функции куратора группы и классное руководство руководителя, выполняющего функции куратора группы и классного руководителя - из расчета 4000 рублей (из средств бюджета) в месяц:

в учебной группе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. № 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования";

в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной Министерством образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 г. № 1015 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным образовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования".

Для учебных групп и классов, наполняемостью которых меньше указанной в абзацах выше, уменьшение размера стимулирующих выплат производится пропорционально численности обучающихся.

В случае если на педагогического работника возложены функции куратора или классного руководителя двух и более групп, классов, соответствующие стимулирующие выплаты выплачиваются за выполнение этих функций в каждой учебной группе, классе, но не более 2 стимулирующих выплат 1 педагогическому работнику.

Размер стимулирующей выплаты устанавливается исходя из наполняемости учебной группы, класса по состоянию на 1 января и 1 сентября текущего финансового года. В случае изменения числа обучающихся в учебных группах, классах в течение указанных периодов размер стимулирующей выплаты не изменяется".

Стимулирующая выплата в размере 5000 руб. из федерального бюджета назначается педагогическим работникам, выполняющим функции куратора группы или классного руководителя двух и более учебных групп, устанавливается за выполнение этих функций в каждой учебной группе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику и регламентируется данная выплата Положением о классном руководстве.

Стимулирующая выплата из средств от приносящей доход деятельности в размере 9000 руб. за классное руководство.

2.7. Пункт 4.1.2. изложить в следующей редакции:

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное

время установленный коллективным договором составляет 35% от часовой ставки.

2.8. Пункт 4.1.7. изложить в следующей редакции:

Доплата за осуществление педагогической деятельности с обучающимися с ограниченной возможностью здоровья в размере 10 % должностного оклада устанавливается работнику на основании служебной записки заместителя директора техникума или руководителя структурного подразделения с учетом содержания и (или) объема выполняемой работы.

2.9. Пункт 5.1. изложить в следующей редакции:

Выплата материальной помощи работникам техникума производится за счёт средств централизованного фонда и из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (при финансовой возможности) по следующим основаниям:

- к юбилейным датам - один должностной оклад;
- при увольнении в связи с выходом на государственную пенсию - не более одного должностного оклада;
- к отпуску на медицинское обследование и лечение - не более двух должностных окладов;
- в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) - не более двух должностных окладов;
- в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам - не более двух должностных окладов;
- в других случаях (в связи со стихийными бедствиями, свадьба) - не более двух должностных окладов.

3. Изменения в коллективный договор, вносимые данным дополнением распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2023г. Принято на общем собрании трудового коллектива «25» октябрь 2023г. (протокол № 18 )

От работников:

Председатель профсоюзного комитета ГБПОУ КК КИТ

  
(подпись)

Е.М. Марюха  
Ф.И.О.

«25» октябрь 2023 г.

От работодателя:

Директор ГБПОУ КК КИТ



Ю. Субочева  
Ф.И.О.

«25» октябрь 2023 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края  
"Центр занятости населения Кореновского района"

Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения

Дата 25.10.2023 № 18

  
«именование должности, подпись, Ф.И.О.»

**СОГЛАСОВАНО**  
Председатель профкома  
Е.М. Марюха  
« 23 » сентября 2023г



**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор ГБПОУ КК КПТ  
А.Ю. Субочева  
« 23 » сентября 2023г.

**Положение об оплате труда  
государственного бюджетного профессионального образовательного  
учреждения Краснодарского края  
«Кореновский политехнический техникум»**

Коллективный договор ГБПОУ КК КПТ 01 июня 2021г. прошел уведомительную регистрацию в ГКУ КК «Центр занятости населения Кореновского района», после которой утверждено настоящее дополнение в следующей редакции:

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Краснодарского края «Кореновский политехнический техникум» (далее - Положение, техникум) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (ред. 01.11.2013г.), Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края, утверждённым постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края» (ред. 24.10.2014г.), приказом департамента образования и науки Краснодарского края от 1 декабря 2008 г. № 4060-1 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и уставом техникума.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников техникума.

1.3. Положение включает в себя:

- базовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей техникума.

- 1.4. Оплата труда работников техникума устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
  - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
  - государственных гарантий по оплате труда;
  - окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
  - перечня видов выплат компенсационного характера;
  - перечня видов выплат стимулирующего характера;
  - рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
  - согласования с краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор. Условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера должны быть конкретизированы применительно каждому работнику.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.8. Оплата труда работников техникума производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности техникума на соответствующий финансовый год и не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.9. Объем субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг техникумом в части оплаты труда работников, предусматриваемый министерством образования и науки Краснодарского края, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых государственных услуг (сетевых показателей).

## **2. Порядок и условия оплаты труда.**

2.1. Базовые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются директором техникума на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, устанавливаются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным

квалификационным уровнем. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, образует новый оклад.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (ред. 23.12.2011г).

2.4. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор техникума самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (должностному окладу), базовой ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, образует новый оклад.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации РФ от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (ред. 23.12.2011г).

### **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1. В техникуме предусмотрено установление работникам персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Решение о введении повышающего коэффициента принимается техникумом с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на календарный год.

3.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен

работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается директором техникума персонально в отношении конкретного работника по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации. Размер повышающего коэффициента - до 2,0. Персональный повышающий коэффициент выплачивается при наличии фонда экономии заработной платы.

3.3. В техникуме предусмотрено установление работникам следующих стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

- надбавка за интенсивность и результативность труда (п. 3.3.1.);
- надбавка за выслугу лет (п. 3.3.2.);
- надбавка за квалификационную категорию (п. 3.3.3.);
- надбавка за ученую степень, почетное звание (п. 3.3.4).

Установление стимулирующих надбавок осуществляется приказом директора техникума в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

- руководителей структурных подразделений техникума, главных специалистов и иных прочих работников, подчиненных заместителям директора - по служебной записке заместителей директора техникума;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях техникума - на основании служебной записки руководителей соответствующих структурных подразделений техникума.

Надбавка за интенсивность труда работникам техникума устанавливается:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм обучения (организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер указанной надбавки - до 300%. Надбавка устанавливается сроком на период действия приказа о ее установлении и может быть изменена, сохранена или отменена. Выплачивается из средств бюджета и из средств от приносящей доход деятельности - до 300%.

3.3.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы к ставке заработной платы



пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в техникуме в процентах от оклада:

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

3.3.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры надбавки:

0,15 - при наличии первой квалификационной категории;

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,25 - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист».

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается преподавателям и другим педагогическим работникам к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.3.3. Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание.

Размеры надбавки:

0,10 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный»;

0,20 - за ученую степень кандидата наук;

0,30 - за ученую степень доктора наук.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение. Преподавателям надбавка устанавливается к ставке заработной платы пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам в процентах от оклада.

3.4. Доплата за неаудиторную занятость: за руководство цикловой методической комиссией, за классное руководство, за заведование учебно-производственной мастерской устанавливается педагогическим работникам на период учебного года в процентном отношении к ставке заработной платы в следующих размерах:

15% - за руководство цикловой методической комиссией;

15% - за заведование кабинетом, лабораторией, цехом, производственной мастерской.

3.5. Стимулирующая выплата устанавливается за выполнение функции классного руководителя педагогическим работникам или кураторам группы государственной профессиональной образовательной организации.

В рамках настоящего Положения куратором группы считается работник профессиональной образовательной организации, реализующий программы среднего профессионального образования и профессионального обучения, из числа педагогических и иных работников, участвующих в образовательном процессе, на которых руководителем возложены обязанности по организации системы отношений между обществом и обучающимся через разнообразные

виды воспитывающей деятельности обучающего коллектива, создающие условия для индивидуального самовыражения каждого обучающегося.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции куратора группы или классного руководителя, выполняющего функции куратора группы или классного руководителя в одной группе, составляет 4000 рублей в месяц из средств бюджета.

Стимулирующая выплата в размере 5000 руб. из федерального бюджета назначается педагогическим работникам, выполняющим функции куратора группы или классного руководителя двух и более учебных групп, устанавливается за выполнение этих функций в каждой учебной группе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику и регламентируется данная выплата Положением о классном руководстве.

Стимулирующая выплата из средств от приносящей доход деятельности в размере 9000 руб. за классное руководство.

Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в группе независимо от наполняемости учебной группы.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

4.1. Оплата труда работников техникума, занятых на работах в условиях, отличающихся от нормальных, производится в повышенном размере.

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

- за совмещение профессий (должностей) (п. 4.1.1.);
- за расширение зон обслуживания (п. 4.1.2.);
- за увеличение объема работы (п. 4.1.3.);
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (п. 4.1.3.);
- за работу в ночное время (п. 4.1.4.);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (п. 4.1.5.);
- за работу в группах для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (п. 4.1.6.);
- за сверхурочную работу (п. 4.1.7.);
- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (п. 4.1.8.).

4.1.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.1.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время установленный коллективным договором составляет 35% от часовой ставки.

4.1.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.1.6. Доплата за работу в группах для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в размере 10 % должностного оклада устанавливается работнику на основании служебной записки заместителя директора техникума или руководителя структурного подразделения с учетом содержания и (или) объема выполняемой работы.

4.1.7. Доплата за осуществление педагогической деятельности с обучающимися с ограниченной возможностью здоровья в размере 10 % должностного оклада устанавливается работнику на основании служебной записки заместителя директора техникума или руководителя структурного подразделения с учетом содержания и (или) объема выполняемой работы.

4.1.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы -

двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.9. Доплата за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается работнику в соответствии со статьями 147, 219 Трудового кодекса РФ на основании результатов специальной оценки условий труда. Размер доплаты составляет не менее 4 % от должностного оклада работника.

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

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

## 5. Порядок и условия премирования работников

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в техникуме установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премирование осуществляется приказом директора техникума в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений техникума и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по служебной записке заместителей директора техникума;
- других работников, занятых в структурных подразделениях техникума - на основании служебной записки руководителей соответствующих структурных подразделений техникума.

5.2. Премия по итогам работы (за месяц, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности техникума;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных мероприятий.

Премия по итогам работы (за месяц, полугодие, год) выплачивается единовременно в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), став заработной платы работника, месячной оплате труда, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации, Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

5.4. Премия за высокие показатели работы выплачивается единовременно.

Критериями премирования являются:

- внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный и научный процесс, хозяйственное обслуживание техникума, административное управление, финансово-экономическое и социальное обеспечение деятельности техникума, кадровое и административное делопроизводство, бухгалтерский учёт;
- обеспечение качественной работы подразделений техникума, связанных с хозяйственным обслуживанием, административным, финансово-экономическим, социальным, кадровым, бухгалтерским процессами деятельности техникума, обеспечения безопасности техникума, соблюдения правил охраны труда и техники безопасности работы в техникуме, пожарной безопасности, других процессов, связанных с обеспечением основной и иной уставной деятельности техникума;
- качественное обеспечение подготовки и проведения все видов учебных занятий;
- качественная организация и проведение воспитательной и внеучебной работы со студентами;

- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;
- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;
- разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, и других форм практического обучения;
- руководство научной работой студентов и достижение ими качественных результатов в научных исследованиях;
- занятие призовых мест студентами на городских, краевых, общероссийских и международных конкурсах и олимпиадах;
- особые заслуги перед техникумом;
- многолетняя и безупречная работа в техникуме;
- своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей.
- своевременное и качественное представление отчетной документации.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, месячной оплате труда. Максимальным размером премия не ограничена.

5.5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно.

Критериями премирования являются:

- своевременное и качественное выполнение заданий директора техникума (руководителя подразделения);
- своевременное и качественное техническое обеспечение учебного процесса в техникуме (оснащение, монтаж и ремонт учебного и хозяйственного оборудования, зданий и сооружений);
- обеспечение безаварийной работы всех систем жизнеобеспечения техникума;
- своевременное и качественное выполнение работ по подготовке к новому учебному году;
- оперативная и качественная подготовка объектов техникума к зимнему сезону;
- эффективное и качественное проведение нового набора;
- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с уставной деятельностью техникума;
- своевременная подготовка и издание учебно-методических материалов (монографий, учебных и методических пособий и т.п.).

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, месячной оплате труда. Максимальным размером премия не ограничена.

5.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

## 6. Материальная помощь

6.1. Выплата материальной помощи работникам техникума производится за счёт средств централизованного фонда и из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (при финансовой возможности) по следующим основаниям:

- к юбилейным датам - в размере одного должностного оклада, ставки заработной платы;
- при увольнении в связи с выходом на государственную пенсию - в размере одного должностного оклада, ставки заработной платы;
- к отпуску на медицинское обследование и лечение - в размере двух должностных окладов, ставок заработной платы;
- в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) - в размере двух должностных окладов, ставок заработной платы;
- в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам - в размере двух должностных окладов, ставок заработной платы;
- в других случаях (в связи со стихийными бедствиями, свадьба) - в размере двух должностных окладов ставок заработной платы.

6.2 Основанием для выплаты материальной помощи является приказ директора техникума, изданный на основании письменного заявления работника.

## 7. Оплата труда директора техникума, заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1 Заработная плата директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2 Должностной оклад директора техникума определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается министерством образования и науки Краснодарского края в кратном отношении к средней заработной плате работников техникума. Кратность устанавливается министерством образования и науки Краснодарского края.

Определение размера средней заработной платы работников осуществляется в соответствии с методикой, утвержденной постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

7.3. Министерство образования и науки Краснодарского края, в ведении которого находится техникум, в утверждаемом им порядке устанавливает директору техникума выплаты стимулирующего характера.

7.4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера техникума устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора техникума персонально по каждому.

7.5. С учетом условий труда директору техникума, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.6. Премирование директора техникума осуществляется с учетом результатов деятельности техникума в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы техникума, установленными министерством образования и науки Краснодарского края.

Премирование директора техникума осуществляется за счет средств централизованного фонда техникума.

Размеры премирования директора техникума, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются министерством образования и науки Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору директора техникума.

## 8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание техникума формируется и утверждается директором техникума в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора техникума.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом техникума.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников техникума должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных министерством образования и науки Краснодарского



Прошито, пронумеровано и скреплено печатью  
ГБЛ № КК КПП

Директор

А.Ю. Софучева

Председатель ПК

Е.М. Марфоха

