

Краевое государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Красноярский юридический техникум»

Рассмотрено и одобрено на
заседании Совета техникума
Протокол от 01.11.2019 № 7
Председатель Совета техникума

 В.Л. Коваленко

УТВЕРЖДЕНО
Приказом от 01.11.2019 № 162

Директор КГБПОУ Красноярский
юридический техникум"

 В.Л. Коваленко
« 01 » ноября 2019 г.



**Положение
об оплате труда работников
краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Красноярский юридический техникум»**

2019 год

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников техникума (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский юридический техникум» (далее – Учреждение) по виду экономической деятельности «Образование».

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в редакции изменений и дополнений);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции изменений и дополнений);
- Законом Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 «Об образовании в Красноярском крае» (в редакции изменений и дополнений);
- Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» по виду экономической деятельности «Образование» (в редакции изменений и дополнений);
- Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края» (в редакции изменений и дополнений);
- Постановлением Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного и казенного учреждения» (в редакции изменений и дополнений);
- Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий, работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности» (в редакции изменений и дополнений);
- приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (в редакции изменений и дополнений);
- приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (в редакции изменений и дополнений);
- приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в редакции изменений и дополнений);
- приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края» (в редакции изменений и дополнений);
- приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы» (в редакции изменений и дополнений);
- Едиными рекомендациями 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;

- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в редакции изменений и дополнений);

- Уставом КГБПОУ «Красноярский юридический техникум».

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств краевого бюджета, выделяемых в виде субсидий на выполнение государственного задания и иных источников (в том числе средств от приносящей доход деятельности) не запрещенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, определяет правила установления минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням (далее – КУ), повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия установления выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленной в Красноярском крае, предоставляется региональная выплата.

1.5. Региональная выплата для работников рассчитывается как разница между размером заработной платы и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

1.6. При расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае.

1.7. Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.8. Система оплаты труда работников учреждения, включающая минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Правительством Красноярского края.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда: минимальные оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (в соответствии с **приложением № 1¹** к настоящему Положению), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера и персональные выплаты.

2.2. Система оплаты труда устанавливается и изменяется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- перечня видов персональных выплат;
- 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;
- регионального соглашения о минимальной заработной плате в Красноярском крае;

¹ применяется к правоотношениям, возникшим с 01.10.2019.

- мнения представительного органа работников учреждения (первичной профсоюзной организации учреждения - при наличии);

- настоящего Положения.

2.3. Оплата труда библиотечных работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики.

2.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из субсидий на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг и поступлений от оказания учреждением услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, поступлений от иной приносящей доход деятельности иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

2.5. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются министерством образования Красноярского края (далее – министерство).

2.6. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются законом края о краевом бюджете.

3. Финансовое обеспечение оплаты труда

3.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в учреждении осуществляется за счет следующих источников:

- за счет средств краевого бюджета, выделяемых в виде субсидий для выполнения государственного задания на оказание государственных услуг;

- поступлений от оказания учреждением услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе;

- иных источников, не запрещенных действующим законодательством Российской Федерации.

Минимальная заработная плата работникам учреждения обеспечивается региональной выплатой, а так же:

- за счет субсидий для выполнения государственного задания, предоставляемых из краевого бюджета;

- поступлений от оказания учреждением услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе;

- за счет иных источников, не запрещенных действующим законодательством Российской Федерации.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат.

4.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором и настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

4.3. Виды компенсационных выплат устанавливаются в учреждении в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе Российской Федерации, приказах Минздравсоцразвития Российской Федерации, законах и приказах министерства образования Красноярского края, настоящем Положении и коллективном договоре:

4.3.1 процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям до 30%;

4.3.2 районный коэффициент - 30%;

4.3.3. доплаты за совмещение профессий (должностей);

- 4.3.4. доплата за расширение зон обслуживания;
- 4.3.5. доплата за увеличение объема работы;
- 4.3.6. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4.3.7. доплаты за сверхурочную работу;
- 4.3.8. доплата за работу в ночное время производится в размере 35% части оклада за каждый час работы в ночное время;
- 4.3.9. доплаты за работу в выходные и праздничные дни;
- 4.3.10. водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день – 25%;
- 4.3.11. иные компенсационные выплаты в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей).

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием содержания и объема дополнительной работы. Доплата может быть установлена в твердой денежной сумме либо в процентах к должностному окладу или заработной плате работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а директор учреждения отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.

Размеры доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием содержания и объема дополнительной работы. Доплата может быть установлена в твердой денежной сумме либо в процентах к должностному окладу или заработной плате работника.

4.5. Доплата за увеличение объема работы и доплата за 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, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием содержания и объема дополнительной работы. Доплата может быть установлена в твердой денежной сумме либо в процентах к должностному окладу или заработной плате работника.

4.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22:00 часов вечера до 06:00 часов утра.

4.7. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни регулируется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы регулируется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.9. Размер районных коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат указанных в подпунктах 4.3.3, 4.3.4, 4.3.5, 4.3.6 настоящего Положения, устанавливаются в процентном отношении к минимальному окладу (должностному окладу), ставки заработной платы.

4.10. Иные выплаты компенсационного характера, не предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

4.11. Решение о введении соответствующих выплат принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами за счет объемов финансового

обеспечения выполнения государственного задания на оплату труда работников учреждения и поступлений от оказания учреждением услуг предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, поступлений от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

4.12. Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Источником выплат стимулирующего характера является фонд оплаты труда, состоящий из средств краевого бюджета выделенных в виде субсидий на выполнение государственного задания, а также средств поступлений от оказания учреждением услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, поступлений от иной приносящей доход деятельности, иных источников, не запрещенных действующим законодательством, направленные учреждением на оплату труда работников учреждения.

5.2. Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплаты стимулирующего характера может использоваться экономия фонда оплаты труда учреждения в целом.

5.3. В учреждении установлены следующие критерии установления выплат стимулирующего характера:

5.3.1. выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

5.3.2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

5.3.3. выплаты за качество выполняемых работ;

5.3.4. персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты);

5.3.5. выплаты по итогам работы.

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы и отвечать уставным задачам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в учреждении приказами директора учреждения в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

5.5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются директором учреждения на месяц, на квартал (либо три месяца) или на год.

5.6 Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

5.7. Директор учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения, в том числе совета учреждения, представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Директор учреждения при установлении выплат стимулирующего характера вправе учитывать решение комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский юридический техникум». Виды, условия, размер, критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения оцениваются по основной должности, указанной в трудовом договоре.

5.8. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств краевого бюджета, по не зависящим от учреждения причинам, директор имеет право приостановить выплаты стимулирующих надбавок (выплат), либо пересмотреть их размер.

5.9. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с **приложением № 1а** к настоящему Положению.

5.10. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, без учета повышающего коэффициента. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с **приложением № 2** к настоящему Положению.

5.12. Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с **приложением № 3** к настоящему Положению.

5.13. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждение применяет балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1балла} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1балла}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{1балла} = Q_{стим.раб.} / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{стим.раб.}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$$Q_{стим.раб.} = Q_{зн} - Q_{гар} - Q_{отп},$$

где:

$Q_{зн}$ - фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{гар}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

6. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должности педагогический работник

6.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края;

K - повышающий коэффициент.

6.3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

6.4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающегося коэффициента.

6.5. Повышающий коэффициент устанавливается по следующим основаниям:

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников профессиональных образовательных учреждений	20%

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K_2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат < 15%, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат > 15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_2 - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q_2 - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{стим}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам;

$Q_{отп}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

6.6. Повышающий коэффициент применяется к минимальному окладу (должностному окладу) для расчета заработной платы за установленную педагогическую нагрузку.

6.7. Персональные и компенсационные выплаты считаются от минимального оклада (должностного оклада) без учета повышающего коэффициента.

7. Условия оплаты молодым специалистам

7.1. К молодым специалистам учреждения относятся работники, соответствующие следующим условиям:

- в возрасте до 30 лет;
- впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении.

7.2. Статус молодого специалиста устанавливается на срок 5 лет.

7.3. Статус молодого специалиста, присвоенный работнику учреждения, сохраняется за ним в течение всего срока его действия независимо от перевода (перехода) работника из одного структурного подразделения учреждения в другое.

7.4. Статус молодого специалиста предприятия утрачивается до истечения срока его действия в случаях:

- расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

7.5. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения

7.6. Персональная выплата в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам устанавливается при наличии статуса молодого специалиста, в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада) на срок первых пять лет работы с момента окончания учебного заведения среднего или высшего профессионального образования.

8. Условия оплаты труда директора и заместителей директора

8.1. Заработная плата директора учреждения и заместителей директора включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы работников основного персонала учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения. Перечень должностей относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается постановлением Правительства Красноярского края.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора рассчитывается без учета повышающего коэффициента.

8.3. Размер должностного оклада директора увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - на 25%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

8.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и его заместителей руководителей) определяется министерством образования Красноярского края в размере, не превышающем размера, предусмотренного постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края.

8.5. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для директора и заместителей директора устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, с перечнем видов выплат компенсационного характера установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

8.6. Выплаты стимулирующего характера для директора и заместителей директора производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности работы учреждения, предусмотренные нормативными правовыми актами Красноярского края.

8.7. Предельное количество должностных окладов директора учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директору учреждения, составляет 32 должностных оклада директора учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты стимулирующего характера директору учреждения производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору учреждения.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директору учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

8.8. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для директора учреждения и его заместителей определяются согласно **приложения № 4** к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

8.9. Размер персональных выплат директору учреждения и его заместителям определяется согласно **приложения № 5** к настоящему Положению.

8.10. Размер выплат по итогам работы директору учреждения и его заместителям определяется согласно **приложения № 6** к настоящему Положению.

8.11. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, директору учреждения и его заместителям устанавливаются на срок не более одного квартала в процентах от должностного оклада.

Персональные выплаты директору учреждения устанавливаются по решению министерства на срок не более 1 года.

8.12. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

8.13. Заместителям директора сроки установления и размер стимулирующих выплат

устанавливаются приказом директора учреждения.

8.14. Директору учреждения и заместителям директора может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 14 настоящего Положения.

8.15. Часть средств полученных от поступлений от оказания учреждением услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, поступлений от иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера директору учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в п. 8.7. настоящего раздела.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы директору устанавливается в процентах от размера доходов, полученных от поступлений от оказания учреждением услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, поступлений от иной приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение государственного задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

9. Оплата труда педагогических работников

9.1. Оплата труда преподавателей учреждения устанавливается, исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, либо продолжительности рабочего времени педагогических работников установлены Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

9.2. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебным планам учреждения, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении, и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.3. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, привлекаемых для педагогической работы, а также участвующих в проведении учебных занятий, государственной итоговой аттестации,

в рецензировании основной профессиональной образовательной программы, выпускной квалификационной работы, методической документации учреждения.

9.4. К минимальным размерам окладов (должностных окладов) ставок устанавливается повышающий коэффициент при наличии квалификационной категории :

при высшей квалификационной категории - на 25%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

9.5. Порядок исчисления заработной платы преподавателей регулируется трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными документами Министерства образования Российской Федерации, разделом 16 настоящего Положения.

9.6. Профессионально-квалификационные группы должностей педагогических работников подразделяются на четыре КУ, в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

9.7. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников устанавливаются Правительством Красноярского края. Минимальный размер оклада (должностной оклад), ставка заработной платы выплачивается работнику за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

9.8. Преподавателям учреждения, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются Приказом министерства образования Красноярского края.

9.9. Кроме минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам Учреждения, из числа педагогических работников, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, а также выплаты стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством, нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, разделом 5 настоящего Положения.

10. Порядок и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

10.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала подразделяются на два уровня в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

10.2. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются Правительством Красноярского края.

10.3. Работникам из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

10.4. Стимулирующие выплаты работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего положения.

11. Порядок и условия оплаты труда руководителей структурных подразделений

11.1. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений подразделяется на три квалификационных уровня в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

11.2. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы руководителям структурных подразделений устанавливаются Правительством Красноярского края.

11.3. С учетом условий труда руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

11.4. Стимулирующие выплаты руководителям структурных подразделений устанавливаются в соответствии с разделами 5 настоящего Положения.

12. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

12.1. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», подразделяются на четыре профессиональные квалификационные группы.

12.2. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются Правительством Красноярского края.

12.3. С учетом условий труда служащих учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

12.4. Стимулирующие выплаты работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

13. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочих

13.1. Профессии рабочих в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», подразделяются на две профессиональные квалификационные группы.

13.2. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочих устанавливаются Правительством Красноярского края.

13.3. С учетом условий труда служащих учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

13.4. Стимулирующие выплаты работникам учебно-вспомогательного персонала устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

14. Единовременная материальная помощь

14.1. Работникам учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

14.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению директора учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

14.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному в п. 14.2. настоящего Положения.

14.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа директора учреждения с учетом положений раздела 14 настоящего Положения.

15. Особенности использования фонда оплаты труда за счет средств от приносящей доход деятельности

15.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, составляет не более 70% от доходов, полученных от поступлений от оказания учреждением услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, поступлений от иной приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

15.2. Для выполнения определенного объема работ, оказания услуг, учреждение вправе привлекать помимо работников, других физических лиц на основании гражданско-правовых договоров. Гражданско-правовой договор заключается на определенный срок. Оплата по гражданско-правовым договорам осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности.

15.3. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера директору учреждения и случаев, предусмотренных п. 14.2. настоящего Положения.

15.4. Выплаты стимулирующего характера за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, преподавателям устанавливаются пропорционально педагогической нагрузке по внебюджету (в зависимости от количества платных учебных групп) относительно общей педагогической нагрузки на учебный год.

15.5. Остальные работники Учреждения, осуществляющие внебюджетную деятельность, представляют единый оценочный лист (виды, условия, размер, критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения) за счет средств краевого бюджета и внебюджетной деятельности. Подсчет количества баллов за счет средств краевого бюджета и внебюджетной деятельности осуществляется пропорционально контингенту обучающихся Учреждения на платной основе.

16. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников и нормативы ее оплаты

16.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую работу) определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом директора техникума. Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется в соответствии с учебным планом и учебным графиком.

16.2. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с техникумом.

16.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности преподавательского состава), установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

16.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности преподавательского состава), установленный в текущем учебном году не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

16.5. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 3 и 4 настоящего раздела.

16.6. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить

педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

16.7. Норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, из расчета на 10 учебных месяцев.

Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме не превышающем 1440 часов в учебном году.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

16.8. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных пунктом 10 настоящего раздела.

16.9. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц выплачивается за фактическое количество выполненных часов.

16.10. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за полный месяц. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

Часы учебной преподавательской работы выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки оплачиваются дополнительно только после выполнения преподавателями всей годовой учебной нагрузки в конце учебного года.

16.11. Часы учебной преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года. Оплата за часы учебной нагрузки, выполненной при замещении временно отсутствовавших преподавателей по болезни и другим причинам производится дополнительно ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

16.12. В учебную нагрузку педагогических работников включаются в соответствии с учебным планом по специальности:

- обязательные аудиторные учебные занятия;
- консультации;
- экзамены по отдельным дисциплинам и МДК;
- комплексный экзамен по дисциплинам;
- квалификационный экзамен по профессиональным модулям;
- курсовая работа;
- учебная и производственная практика:
 - консультации;
 - проверка баз практики;
 - зачет по каждому виду практики;
- домашние контрольные работы (по заочной форме обучения)
- руководство выпускной квалификационной работой (дипломной работой), (далее – ВКР);
- государственная итоговая аттестация.

16.13. Норма часов консультаций: на 1 обучающегося 4 часа в год.

16.14. Оплата преподавателю за проведение устного экзамена по дисциплине и междисциплинарного курса (МДК) производится из расчета 1/3 часа на одного обучающегося.

16.15. Оплата за проведение комплексного экзамена (устного) по дисциплинам производится каждому преподавателю из расчета 1/3 часа на одного обучающегося.

16.16. Оплата за проведение квалификационного экзамена по профессиональному модулю производится из расчета 1/3 часа на одного обучающегося каждому члену экзаменационной комиссии.

16.17. Оплата преподавателю за проведение письменного экзамена по дисциплине производится из расчета 2 часа на 1 учебную группу; оплата за проверку одной письменной экзаменационной работы из расчета 0,25 часа.

16.18. Зачет, дифференцированный зачет, контрольная работа проводится за счет часов, отведенных на освоение соответствующих дисциплин, междисциплинарных курсов учебным планом, и дополнительной оплате не подлежат.

16.19. Оплата за проверку и составление письменного отзыва-рецензии курсовой работы производится из расчета 1 час за каждую курсовую работу.

16.20. Домашние контрольные работы по определенной дисциплине, МДК, выполняемые в межсессионный период обучающимися по заочной форме обучения подлежат проверке и рецензированию.

Оплата за проверку и рецензированию домашних контрольных работ по дисциплинам циклов: общего гуманитарного и социально-экономического, математического и естественно-научного из расчета 0,5 часа за одну контрольную работу; профессионального цикла из расчета 0,75 часа за одну контрольную работу.

16.21. Нормы часов, подлежащих оплате по организации выполнения и защиты выпускной квалификационной работы (дипломной работы):

- осуществление преподавателями руководства ВКР (дипломной работой) из расчета 12 часов на одного студента:

из них:

- 2 часа – консультация для ознакомления с индивидуальным заданием и графиком;
- 8 часов – консультации в период подготовки ВКР, предусмотренной графиком учебного процесса;
- 1 час – допуск к защите ВКР;
- 1 час – отзыв руководителя ВКР.

16.22. Оплата работы Государственной экзаменационной комиссии (далее ГЭК) при проведении государственной итоговой аттестации в форме защиты выпускной квалификационной работы производится из расчета 0,5 часа на защиту одной выпускной квалификационной работы каждому члену ГЭК.

16.23. При определении общего годового объема учебной нагрузки по практике максимальный объем не должен превышать 36 часов в неделю, а по очной форме обучения предусматривается разделение учебной группы на две подгруппы. Из максимального годового объема учебной нагрузки по практике распределяется необходимый объем часов на проведение консультаций, проверку баз практики, на проведение зачета по каждому виду практики.

16.24. Оплата консультаций по практике производится из расчета 2 часа на одну учебную группу.

Оплата за проведение зачета по практике производится из расчета 1/3 часа на одного обучающегося.

Оплата проверки баз практики руководителем практики от техникума определяется в зависимости от объема работы в приказе директора техникума из расчета не более 6 часов в день.

17. Заключительные положения

17.1. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

17.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на заседании Совета учреждения и согласовываются с представительным органом работников (при наличии такого представительного органа).

17.3. Настоящее Положение может быть отменено только решением Совета учреждения.