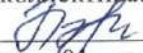


СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового
коллектива:

 -Л.В.Борисова
« 01 » 07 2023г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГПОУ «КОУ»

 О.В. Белозерова
« 01 » 07 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Государственного профессионального образовательного учреждения

«Кокуйское общепрофессиональное училище»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения "Кокуйское общепрофессиональное училище» (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 12 мая 2015 года № 411 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки и молодежной политики Забайкальского края», Методическими рекомендациями по введению отраслевой системы оплаты труда в государственных образовательных Учреждениях, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края" от 21 сентября 2009 года, Законом Забайкальского края от 16 июля 2020 года №1843-ЗЗК «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Забайкальского края», постановлением Правительства Забайкальского края от 2 августа 2021 года №284 «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогических работников государственных образовательных организаций Забайкальского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств бюджета Забайкальского края», Уставом государственного профессионального образовательного учреждения «Кокуйское общепрофессиональное училище» (далее - Учреждение, училище) и является приложением к коллективному договору Учреждения.

1.2. Настоящее положение распространяет свое действие на всех работников Учреждения.

1.3. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников, как за счет средств бюджета, так и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации;
- порядок установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок регламентирования видов и размеров компенсационных и стимулирующих выплат;
- условия оплаты труда директора, заместителей директора;
- другие условия оплаты труда в Учреждении, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Учреждения и положениями Коллективного договора Учреждения.

1.4. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетных учреждений Забайкальского края, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Настоящее Положение принимается работодателем по согласованию с пред-

ставителями трудового коллектива Учреждения. В том же порядке вносятся изменения в настоящее Положение.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Понятия и определения, используемые в настоящем положении:

Заработная плата (оплата труда работников) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемого объема работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

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 учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными, и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты; норма рабочего времени - продолжительность рабочего времени; 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;

сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

специальная оценка условий труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от "списочного" подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

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

тарификационный список - сведения об учителях, преподавателях и других

работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательных учреждениях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год;

Профессиональная квалификационная группа (ГШГ) - группа профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений за счет средств краевого бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

В случае, если месячная заработная плата работников краевых учреждений по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам краевых учреждений производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

Доплата до уровня минимального размера оплаты труда производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения. В случае, если заработная плата руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений до начисления районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных федеральным и региональным законодательством, с 1 июня 2023 год ниже 19 494 рубля, с 1 января 2024 года ниже 22 027 рублей, то руководителям, специалистам и служащим государственных учреждений устанавливается персональная гарантированная надбавка. Размер персональной гарантированной надбавки исчисляется как разница между начисленной заработной платой до начисления районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и 19 494 рубля с 1 июня 2023 год, 22 027 рублей с 1 января 2024 года. Персональные гарантированные надбавки выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

2.1.2. Перечень нормативных правовых актов, регламентирующих порядок функционирования системы оплаты труда в Учреждении:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда»
- постановлением Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 года № 787 "О порядке утверждения единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих";
- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 "Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих";
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 "Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих";
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры";
- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам" (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216 "Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2009 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761 "Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования";
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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";

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 года, протокол № 11;

- Законом Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-33К "О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций";

- Законом Забайкальского края от 13 марта 2013 года № 785-33К "Об оплате труда некоторых категорий работников органов государственной власти и государственных органов Забайкальского края и о внесении изменений в Закон Забайкальского края "Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Забайкальского края";

- Законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-33К "Об отдельных вопросах в сфере образования";

- Законом Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-33К "Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края";

- Законом Забайкальского края от 31 марта 2015 года № 1153-33К "О внесении изменений в Закон Забайкальского края "Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края";

- постановлением Правительства Забайкальского края от 4 июня 2014 года № 322 "Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края";

- постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 "О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края";

- постановлением Правительства Забайкальского края от 9 июля 2014 года № 392 "Об утверждении Положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края";

- постановлением Правительства Забайкальского края от 21 августа 2014 года № 471 "Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений Забайкальского края, их заместителей";

- приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 26 августа 2014 года № 677 "Примерное положение о порядке и условиях выплаты надбавки за специфику работы мастерам производственного обучения краевых профессиональных образовательных организаций";

- Законом Забайкальского края от 16 июля 2020 года №1843-33К «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам»;

- Постановлением Правительства Забайкальского края от 2 августа 2021 года №284 «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогических работников»

2.2. Основные условия оплаты труда:

2.2.1. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в размере не ниже базовых, устанавливаемых Правительством Забайкальского края;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

2.2.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором Учреждения и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, а также профессиональным стандартам.

С целью контроля за объемами принятых Учреждениями бюджетных обязательств по заработной плате штатные расписания подведомственных учреждений согласовываются с Министерством образования и науки Забайкальского края.

2.2.3. Условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, стоимость часа, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения. В соответствии со статьёй 136 ТК РФ администрация обязуется выплачивать заработную плату работникам не реже, чем каждые полмесяца: первую часть заработной платы – 21 числа текущего месяца, вторую часть заработной платы – 07 числа месяца, следующего за отчетным.

2.2.4. Форма трудового договора с работником Учреждения разработана в соответствии с примерной формой трудового договора, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года, № 2190-р "Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012 - 2018 годы".

2.2.5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.2.6. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.2.7. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая преподавателей), служащих, профессии рабочих Учреждения.

2.2.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.2.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

2.2.10. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется Учреждением на выплаты стимулирующего характера, в частности на обеспечение системы премирования. Система премирования работников устанавливается локальными нормативными актами краевых учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности краевых учреждений.

2.1.11. Оклады (должностные оклады) работникам Учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, не могут быть ниже базовых окладов (базовых должностных окладов), утвержденных постановлением Правительства Забайкальского края от 30.06.2014г. № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края» с учетом увеличений, предусмотренных пунктами 2.1.12 и 2.1.13, с учетом индексаций, установленных нормативно-правовыми актами Забайкальского края:

- постановлением Правительства Забайкальского края от 06.11.2019 № 432 «Об индексации с 1 октября 2019 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Забайкальского края»

- постановлением Правительства Забайкальского края от 13.10.2020г. № 418 «Об индексации с 1 октября 2020 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Забайкальского края;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 30.09.2022г. № 441 «Об индексации с 1 октября 2022 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- Законом Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2002 «Об обеспечении роста Заработной платы в Забайкальском крае и внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края».

2.1.12. Оклады (должностные оклады) специалистов, руководителей, а также их заместителей в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности (кроме педагогических работников), повышаются на 25 процентов в соответствии с [Законом](#) Забайкальского края от 9 апреля 2014 года N 964-33К "Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края".

Оклады (должностные оклады) педагогических работников образовательных учреждений, расположенных в сельской местности и поселках городского типа (рабочих поселках), повышаются на 25 процентов в соответствии с [Законом](#) Забайкальского края от 11 июля 2013 года N 858-33К "Об отдельных вопросах в сфере образования".

Данная доплата образует новый оклад.

2.2.13. В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 120 рублей. Данная денежная компенсация образует новый оклад.

2.2.14. Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы

Учреждения, устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

2.2.15. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников - приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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" с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

2.2.16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

2.2.17. В целях формирования трудовых отношений с работниками Учреждения, при введении новых систем оплаты труда, заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам.

2.3. Компенсационные выплаты:

2.3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязательств или иных обязанностей.

2.3.2. В Учреждении устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края и постановлениями Правительства Забайкальского края

2.3.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам.

- выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Забайкальского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

- Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](#) ТК РФ за фактически отработанное время.

Решение об установлении размера доплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда принимается работодателем по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным [законом](#) от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

- Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.3.4. К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);

- сверхурочная работа;

- работа в ночное время;

- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и праздничные дни).

2.3.5. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с Законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К "О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций"

2.3.6. Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

2.3.7. 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.

2.3.8. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) (процент установлен Правительством Заб. Края), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем рабочем периоде в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

2.3.9. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут от

носиться выплаты за дополнительные трудовые затраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие дни, а также другие виды работ, не входящие в должностные обязанности работников.

2.3.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не

менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

2.3.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере ст. 147 ТК РФ. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

2.3.13. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

2.3.14. Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.3.17. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство

(кураторство) педагогическим работникам Учреждения, определяется в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 2 августа 2021 года №284 «О ежемесячном денежном вознаграждении за классное руководство (кураторство) педагогических работников государственных организаций Забайкальского края, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за счет средств бюджета Забайкальского края.

2.4. Стимулирующие выплаты:

2.4.1. Стимулирующие выплаты направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, в проявлении инициативы, повышении своей квалификации, в продолжительной работе в Учреждении. К стимулирующим также относятся выплаты в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств.. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

2.4.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера :

- выплата за специфику работы;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка водителям за классность;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия;

- выплата за интенсивность,
- выплата за высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ.

2.4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- заместителей директора, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора - по представлению заместителей директора;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

2.4.4. Размер, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются настоящим Положением, положением о распределении стимулирующих выплат работникам училища.

2.4.5. Часть средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на стимулирующие выплаты.

2.4.6. Выплата за специфику работы

Выплата за специфику работы устанавливается работникам Учреждения в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК "Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края", исходя из

установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория	Надбавка
Педагогические работники	высшая категория	15%
	первая категория	10%
	За соответствие занимаемой должности	5%

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим документом аттестационной комиссии. Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.4.7. Надбавка за выслугу лет

Порядок и размеры надбавки за выслугу лет определены Положением «Об установлении размера, условий и порядка выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работникам ГПОУ «КОУ», принятым в соответствии с Примерным положением, утвержденным приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 25 декабря 2018 года № 1122.

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по основной работе и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

2.4.8. Надбавка водителям за классность.

Величина надбавки определяется в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 4 июня 2014 года № 322 "Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края" исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

2.4.9. Надбавка молодым специалистам.

Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с Учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента

заключения трудового договора с Учреждением (Статья 12 Закон Забайкальского края от 9 апреля 2014 года №964-33К).

При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора с Учреждением в другое краевое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

2.4.10. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание определяется в соответствии со статьей 13 Закона Забайкальского края 9 апреля 2014 года № 964-33К "Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края".

Надбавка устанавливается в процентах исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.4.11. Выплаты за интенсивность.

Выплата за интенсивность назначается сотрудникам учреждений за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки. Выплаты за интенсивность рекомендуется устанавливать в процентах исходя из оклада (должностного оклада), за исключением выплаты за проверку письменных работ, которую рекомендуется исчислять от оплаты за часы по предметам, по которым устанавливается проверка письменных работ.

Размеры выплаты за интенсивность по видам работ:

- за классное руководство - 10%;
- за проверку письменных работ:
 - по русскому языку 5%
 - по математике 5%;
- за руководство методическим объединением (предметно цикловой комиссией, проблемно - творческой группой) - 5%;
- за заведование мастерскими, кабинетами - 5%;

Выплаты за интенсивность устанавливаются в процентах исходя из оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки, связанных с непосредственным выполнением работ, за которые устанавливается выплата за интенсивность.

2.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей:

2.5.1. Оплата труда директора, его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат и определяется трудовым договором (Приказ №901 от 17 ноября 2015 г. "Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных учреждений, находящихся в ведении Минобразования Забайкальского края"). Выплаты Директора и его заместителей определяются настоящим положением согласно п.2.2 и 2.3, в зависимости от условий труда и интенсивности работ.

2.5.2. Должностной оклад директора Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения, с учетом сложности и объема выполняемых работ, а также дифференциации краевых учреждений по группам по оплате труда.

2.5.3. Должностные оклады заместителей руководителя, определяются в процентном отношении от оклада руководителя учреждения. Величина должностного

оклада заместителя руководителя из средств бюджета Забайкальского края устанавливается на 30 процентов ниже оклада руководителя.

2.5.4. Компенсационные выплаты директору Учреждения, его заместителям производятся в соответствии с федеральным законодательством, законами Забайкальского края и постановлениями Правительства Забайкальского края, в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

2.5.5. Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются исходя из результатов деятельности Учреждения, в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы, устанавливаемые приказами Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края.

Выплаты компенсационного характера руководителю, а также стимулирующие выплаты (за исключением выплаты за интенсивность и системы премирования) определяются в соответствии с пунктами 2.4 и 2.5 Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Забайкальского края, утвержденного приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 12 мая 2015 года №411, в зависимости от условий труда.

2.5.6. Стимулирующие выплаты директору Учреждения осуществляются за счет ассигнований, резервируемых Министерством образования и науки Забайкальского края в размере до 5 процентов, выделяемых из бюджета края на оплату труда подведомственных учреждений на эти цели.

2.5.7. Стимулирующие и компенсационные выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру начисляются в порядке, приведенному в пунктах 2.3. и 2.4 настоящего Положения.

2.5.8. Размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат директору Учреждения закрепляются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных размерах.

2.6. Условия почасовой оплаты труда работников

2.6.1. При условии совместительства или неполной занятости работников учреждения и за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий, оплата труда производится в зависимости от объема отработанных часов.

2.6.2. Размер оплаты за один час работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы за установленную норму часов работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

2.6.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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" с учетом условий, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального раз-

вития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры".

Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических учреждений), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

- Для преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования - путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

- Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

- Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов

(например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением почасовой оплаты труда.

2.6.4. Если педагогический работник ведет несколько предметов, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету отдельно в соответствии с учебным планом, затем суммируется.

2.6.5. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно и согласовывается Министерством образования и науки Забайкальского края. Учебная нагрузка на педагогического работника на учебный год определяется тарификационными списками. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального государственного образовательного стандарта.

2.6.6. Почасовая оплата труда работников Учреждения края производится в пределах бюджетных ассигнований Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

2.7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

2.7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных, стимулирующих выплат в пределах объема средств, поступающих в установленном Учреждению

из бюджета края, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.7.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета в бюджете Забайкальского края, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.7.3. Фонд оплаты труда Учреждения формируется следующим образом:

$\text{ФОТ}(У) = \text{ФОТ}(АУП) + \text{ФОТ}(УВП) + \text{ФОТ}(ПР) + \text{ФОТ}(СС) + \text{ФОТ}(Р),$

ФОТ(У) - фонд оплаты труда образовательных учреждений;

ФОТ(АУП) - фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директора, заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений);

ФОТ(УВП) - фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонал;

ФОТ(СС) - фонд оплаты труда работников специалистов и служащих;

ФОТ(Р) - фонд оплаты труда работников общетраслевых профессий рабочих.

ФОТ(У) = 100%; при этом

ФОТ(У) = 100%; при этом

$\text{ФОТ}(АУП) + \text{ФОТ}(УВП) + \text{ФОТ}(СС) + \text{ФОТ}(Р) \leq 40\%$ (без учета выплаты до МРОТ работникам данных категорий персонала),

$\text{ФОТ}(ПР) \geq 60\%$.

При формировании фонда оплаты труда предусматриваются следующие средства для выплаты:

- на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты (в частности система премирования не менее 5 процентов в фонде оплаты труда)

3. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3.1. Оплата труда других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждении применительно к производственным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда работников
Государственного профессионального
образовательного учреждения
«Кокуйское общепрофессиональное училище»

Оклады (ставки) по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер базового оклада педагогических работников (рублей)
2 квалификационный уровень	социальный педагог	8674-00
3 квалификационный уровень	методист	8836-00
	воспитатель	8836-00
	мастер производственного обучения	8836-00
4 квалификационный уровень	Преподаватель	8997-00

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда работников
Государственного профессионального
образовательного учреждения
«Кокуйское общепрофессиональное училище»

**Оклады руководителей структурных подразделений по профессиональной
квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Оклад руководителей (рублей)
2 квалификационный уровень	Директор	24034-00
	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	16824-00
	Заместитель директора по учебно-производственной работе	16824-00

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда работников
Государственного профессионального
образовательного учреждения
«Кокуйское общепрофессиональное училище»

**Оклады специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного
и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
<i>Общеотраслевые должности служащих первого уровня</i>		
1-й квалификационный уровень	секретарь	7388-00
<i>Общеотраслевые должности служащих третьего уровня</i>		
1-й квалификационный уровень	Специалист по кадрам	9113-00
	Бухгалтер	9113-00
	Инженер по охране труда и технике безопасности	9113-00
	программист	9113-00
<i>Общеотраслевые должности служащих второго уровня</i>		
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	7964-00
3-й квалификационный уровень	Заведующий столовой (производством)	8347-00
	Заведующий общежитием	8347-00

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда работников
Государственного профессионального
образовательного учреждения
«Кокуйское общепрофессиональное училище»

Оклады прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Оклад прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (рублей)
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</i>		
1-й квалификационный уровень	Машинист (кочегар) котельной на твердом топливе	6516-00
	Кастелянша	6325-00
	Уборщик производственных помещений	6325-00
	Сторож (Вахтер)	6325-00
	Уборщик производственных помещений (общежитие)	6325-00
	Уборщик производственных территорий	6325-00
	Столяр-плотник	6325-00
	Водитель автомобиля	7284-00

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда работников
Государственного профессионального
образовательного учреждения
«Кокуйское общепрофессиональное училище»

Перечень компенсационных выплат работникам

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда	
за работу с вредными условиями труда	до 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
при выполнении работ различной квалификации	в соответствии со ст. 150 ТК РФ
за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	в соответствии со ст. 151 ТК РФ
за сверхурочную работу	в соответствии со ст. 152 ТК РФ

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

Приложение 6
к Положению о системе оплаты труда работников
Государственного профессионального
образовательного учреждения
«Кокуйское общепрофессиональное училище»

Повышающие коэффициенты к окладам работников

Коэффициент за стаж педагогической работы

Таблица № 1

Стаж педагогической работы	Коэффициенты для повышения окладов (ставок) работников
от 1 до 5 лет	5%
от 5 до 10 лет	10%
от 10 до 15 лет	15%
От 15 и более	25%

Коэффициент за наличие квалификационной категории

Таблица № 2

Категория работников	Квалификационная категория	Надбавка
Педагогические работники	высшая категория	15%
	первая категория	10%
	За соответствие занимаемой должности	5%

Коэффициент, устанавливаемый молодым специалистам

Таблица № 3

Категория работников	Коэффициенты для повышения окладов (ставок) работников
Молодые специалисты из числа педагогических работников	20%