

Согласовано

Мнение выборного профсоюзного
органа ГПОУ «СПТ» учтено

_____ /В.Ю. Кокарева/

«_____» 2024г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников ГПОУ «СПТ»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения «Сыктывкарский политехнический техникум» (далее – техникум) разработано в соответствии с Законом Республики Коми от 12.11.2004 № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми», постановлением Правительства Республики Коми от 20.01.2010 № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми», приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28.06.2018 № 259-п «Об утверждении положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования и науки Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя» и определяет систему оплаты труда работников техникума.

1.2. Плановый фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объемов субсидии на выполнение государственного задания, доходов от приносящей доход деятельности.

1.3. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с настоящим Положением под подпись в листе ознакомления. Положение распространяется на всех работников техникума.

1.4. Положение об оплате труда утверждается приказом директора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.5. Система оплаты труда работников техникума формируется с учетом единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом

государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально – трудовых отношений.

2. Порядок установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

2.1. Оплата труда директора техникума устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 29.01.2019 года № 34-п «Об оплате труда и материальном стимулировании руководителей государственных учреждений Республики Коми, функции и полномочия учредителя которых осуществляют Министерство образования и науки Республики Коми».

2.2. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера техникума устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 05.10.2018 года № 363-п «Об установлении должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования и науки Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя».

2.3. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) иных работников техникума устанавливаются в соответствии с разделом 2 Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования и науки Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя, утвержденное приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28 июня 2018 года № 259-п.

3.Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

N п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40

Примечание:

➤ в случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по двум и более

основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

➤ повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплатами компенсационного характера являются:

- доплаты работникам техникума за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплаты молодым специалистам техникума;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.2. Работникам техникума за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) в следующих размерах:

➤ доплата за работу в ночное время производится работникам техникума в размере 35 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов);

➤ Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится:

- в размере 1 (одинарной) дневной или часовой ставки <*> (части оклада, должностного оклада) за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере 2 (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, а также доплату, рассчитываемую исходя из компенсационных и стимулирующих выплат, в 1 (одинарном) размере.

Далее, информация по схеме № 1:



Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается по формуле, схема № 2:

$$\text{Среднемесячное количество рабочих часов} = \frac{\text{Годовая норма рабочих часов для данной категории работников по производственному календарю}}{12}$$

<*> В повышенном размере оплачивается все время работы в выходной или праздничный день, т.е. каждый час работы (ч. 3 ст. 153 ТК РФ). Порядок расчета часовой ставки работников, которые получают месячный оклад, законодательно не регламентирован. Поэтому на основании ч. 2 ст. 135 ТК РФ предусмотрен следующий порядок - путем деления размера месячного оклада на нормальное число рабочих часов в данном месяце.

4.3. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

N п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам образовательных организаций за руководство группой доплата в размере: - по показателям эффективности деятельности групп<*>	от 10 до 30

2.	<p>Преподавателям за проверку письменных работ доплата по предмету и в размере:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 процентов по предмету русский язык и литература; - 2 процента по предмету математика, иностранный язык, черчение, физика и химия; - 1 процент по остальным предметам <p>(доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)</p>	до 15
3.	<p>Педагогическим работникам образовательных организаций за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими), учебно-консультативными пунктами доплата в размере:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 процент за заведование кабинетами; - 5 процентов за заведование лабораториями и мастерской <p>(доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)</p>	до 10
4.	<p>За руководство республиканскими, городскими, районными, школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам образовательных организаций за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию доплата в размере:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 процентов за руководство цикловыми комиссиями <p>(доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)</p>	до 15

<*> показатели эффективности деятельности руководителей групп

№	Критерий оценки деятельности руководителя группы	Показатель эффективности	Форма подтверждения
1. Организация мероприятий по направлениям деятельности согласно программе воспитания техникума			
1.1.	Организация посещения культурных мероприятий <u>по программе «Пушкинская карта»</u> во внеучебное время	Не менее одного посещения в месяц: +1%	Информационная справка +фотоотчет или заметка в официальной группе техникума в ВК, дата, номер приказа (при наличии)
1.2.	Деятельность, направленная <u>на увеличение численности</u> студентов в группе, имеющих «Пушкинскую карту»	+0,3 за каждого студента, получившего карту в текущий месяц	Информационная справка, копии «Пушкинских карт»
1.3.	Наличие в группе студентов, имеющих значок ГТО	+0,5 за каждого студента ежемесячно Общее количество % по показателю - не более 10%.	Копия удостоверения
2. Организация взаимодействия с родителями обучающихся			
2.1.	Привлечение родителей к организации мероприятий в группе	Не менее одного мероприятия с привлечением родителей в месяц: +1	Информационная справка + фотоотчет или заметка в официальной группе техникума в ВК
2.2	Привлечение родителей к организации мероприятий на уровне техникума	Не менее одного мероприятия с привлечением родителей в месяц: +3	Информационная справка + фотоотчет или заметка в официальной группе техникума в ВК
3. Организация студенческого самоуправления			

3.1.	Участие студентов группы в работе студенческого актива техникума	+0,2 % за каждого студента ежемесячно Общее количество % по показателю - не более 10%.	Список студентов, информационная справка советника директора по воспитанию
3.2.	Подтвержденное участие (регистрация) студентов группы во всероссийских молодежных движениях: — Российское движение детей и молодежи «Движение первых» — Всероссийское военно-патриотическое общественное движение «Юнармия» — Сообщество школьников «Большая перемена»	+0,5% за каждого студента ежемесячно Общее количество % по показателю - не более 10%.	Сертификат, удостоверение, скриншот экрана с платформы или информационная справка советника директора по воспитанию

<ul style="list-style-type: none"> — Всероссийское общественное движение «Волонтеры Победы» — Молодежная общероссийская общественная организация «Российские студенческие отряды» — Общероссийская общественная организация «Российский союз молодежи» — Общероссийское общественное движение «Поисковое движение России» — Общероссийская общественная организация по вовлечению молодежи в развитие территорий «Городские реновации» — Общероссийская общественная организация «Улицы России» — Ассоциация волонтерских центров — Ассоциация учащейся молодежи Российского Союза Молодежи «Содружество» — Волонтерское движение «Мы вместе» 		
<p>4. Деятельность по сохранности контингента, повышения уровня качества образования</p>		

4.1.	Уровень посещаемости занятий студентами группы за месяц	100-90% от общего количества студентов группы: +2% 90-80%: +1% 60-50%: -1% Менее 50%: -2%	Ведомость посещаемости группы
4.2.	Сохранность контингента группы (в сравнении с количеством студентов на	100%-90%: +2% 89-76%: +1% 75-60%: - 1%	Список группы, информационная справка начальника учебного отдела
	момент приема)	60 и ниже%: - 3% Группы для детей с ОВЗ и инвалидностью 100%-85%: +2% 84-70%: +1% 70-55%: - 1% 54 и ниже%: - 2%	
4.3.	Наличие в группе студентов, получающих стипендии правительства РК, РФ	+0,5 за каждого студента ежемесячно Общее количество % по показателю - не более 10%.	Информационная справка начальника учебного отдела
4.4.	Совершение студентами группы противоправных действий (нарушение РЗ №148, административное правонарушение, уголовное преступление), нарушение правил внутреннего распорядка, правил проживания в общежитии, постановка на любой вид	- 3% за каждого студента	Информационная справка начальника отдела по социальной работе

	профилактического учета в течение конкретного месяца		
4.5.	Вовлеченность (численность) студентов, находящихся на профилактическом учете органов и учреждений системы профилактики, на внутритехникумовском учете, в	+0,5 % за каждого студента ежемесячно	Информационная справка начальника отдела по социальной работе Документы, подтверждающие занятость за пределами техникума
	организованную внеурочную занятость на базе техникума, в работу объединений системы доп.образования, спорта и др.		
5. Содействие трудоустройству обучающихся			
5.1.	Наличие договоров о целевом обучении	+0,5% за каждый заключенный договор ежемесячно Общее количество % по показателю - не более 10%.	Копия договора о целевом обучении, Информационная справка начальника отдела ППиСТО
5.2.	Официальное трудоустройство студентов - в период обучения по получаемой профессии,	1% за каждого работающего студента (накопительный принцип отсутствует)	Выписка из электронной трудовой книжки, Информационная справка начальника

	специальности - в течение двух месяцев после выпуска	- 2 месяца после окончания 0,5%, - 3 месяца после окончания 0,3%.	отдела ППиСТО
6. Повышение квалификации, самообразование, трансляция опыта руководителя группы. Исполнительская дисциплина.			
6.1.	Подготовка публикаций о воспитательной работе руководителя в группе техникума ВК	Не менее одной публикации в месяц: +0,5	Ссылка на публикацию
6.2.	Участие и результативность участия руководителя группы в конкурсах, конференциях, семинарах (в качестве выступающего) по направлению воспитательной работы	Участие* в мероприятии регионального уровня: +2% межрегионального уровня: +3% федерального уровня: +4%,	Дата, номер приказа, наименование мероприятия
6.3.	Достижение высоких показателей охвата участия обучающихся в мониторинговых мероприятиях, проводимых Учредителем	Охват 100-95% +3	Информационная справка руководителей структурных подразделений по направлению мониторингов
6.4.	Включение в состав рабочих групп по организации общетехникумовских воспитательных мероприятий	+2%	Дата, № приказа

4.3.1. Дополнительно к доплате, установленной в позиции 1 таблицы под- пункта 4.3 раздела 4 настоящего положения, педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается **ежемесячное денежное вознаграждение** за руководство (кураторство) в размере:

- **5000** рублей в городе Сыктывкаре с численностью населения более 100 тыс. человек

- **10000** рублей в городе Емва (Княжпогостский филиал ГПОУ «СПТ») и в поселке городского типа Усогорск (Усогорский филиал ГПОУ «СПТ») с численностью населения менее 100 тыс. человек (далее - ежемесячное денежное вознаграждение).

Одному педагогическому работнику может быть установлено не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения при условии осуществления руководства (кураторства) в 2-х и более учебных группах.

В образовательных организациях, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, независимо от количества обучающихся в каждой из групп.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.3.2. Советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций Республики Коми, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение размере **5 000** руб.

Ежемесячное денежное вознаграждение осуществляется за счет средств федерального бюджета с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.4. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению директора с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по той же должности.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются директором с письменного согласия работника.

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

4.5. Другие доплаты работникам техникума за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.6. Доплаты работникам техникума, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере 5 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

4.7. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организации высшего образования и профессиональной образовательной организации, имеющей государственную аккредитацию, устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в техникум	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное

высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в техникуме на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

4.7.1. Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.7.2. Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

4.7.3. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в п 4.7.5., 4.7.6. настоящего раздела.

4.7.4. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства, в техникум, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в п. 4.7.5. настоящего раздела.

4.7.5. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в техникум в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.7.6. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в техникуме (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в техникуме в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты, окончания образовательной организации.

4.7.7. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный п. 4.7.3., 4.7.4., 4.7.5., 4.7.6 настоящего раздела, продолжается со дня прекращения указанных событий.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавки за качество выполняемых работ;
- надбавки за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам техникума устанавливаются в следующих размерах:

N п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 180
2.	Другие работники	до 150

Основания для установления работникам техникума надбавок **за интенсивность и высокие результаты <*>:**

N п/п	Наименование работ	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за работу в группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	10
2.	Работникам образовательных организаций, реализующим программы среднего профессионального образования (руководителям групп) за внеурочную деятельность, за проведение одного занятия «Разговоры о важном» надбавка в размере <*>: <ul style="list-style-type: none"> - 1%; - 2 % за проведение занятия с использованием современных образовательных и воспитательных технологий при условии предоставления подтверждающих материалов (фотоотчет, публикация на официальном сайте, отзывы участников образовательных отношений); - 2 % за привлечение к проведению занятий 	до 15

	<p>представителей общественности, родителей, работодателей, социальных партнеров при условии предоставления подтверждающих материалов (фотоотчет, публикация на официальном сайте, отзывы участников образовательных отношений)</p> <p><*> накопительным расчетным путем за месяц, ограничение размера надбавки – не более 15% в месяц</p>	
3.	Надбавки по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с приказом директора	x

<*> Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются директором техникума в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета.

5.3. Работникам техникума в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

5.3.1. Основания для установления работникам техникума **надбавок за качество выполняемых работ:**

N п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	<p>Работникам, за наличие ведомственных наград надбавка в размере:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 процентов за награду федерального уровня; - 3 процента за награду республиканского уровня <p>(надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю техникума)</p>	до 5

2.	<p>Педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания: "Народный учитель СССР", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы Коми ССР", "Заслуженный учитель школы Коми АССР", "Заслуженный работник Республики Коми" и другие почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель" субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР</p> <p>(по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	5 <*>
3.	<p>Педагогическим работникам Организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР", "Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Коми ССР", "Заслуженный работник культуры Коми АССР", "Народный врач СССР", "Заслуженный врач РСФСР", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный врач Коми ССР", "Заслуженный врач Коми АССР", "Заслуженный юрист РСФСР", "Заслуженный юрист Российской Федерации", "Заслуженный работник физической культуры РСФСР", "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации",</p>	5 <**>

<p>"Народный артист Республики Коми", "Народный писатель Республики Коми", "Народный поэт Республики Коми", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный художник Российской Федерации", "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник Российской Федерации" и "Народный художник Республики Коми" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю Организации, а педагогическим работникам Организации - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)</p>	
---	--

<*> Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются директором техникума в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

<**> при наличии нескольких оснований надбавка устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

5.3.2. За качество выполняемых работ преподавателям (мастерам производственного обучения) могут быть предусмотрены единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей регионального, отборочного и национального чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству в следующих размерах:

- за подготовку **призеров** региональных чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству - в размере **3000** рублей за каждого призера;

- за подготовку **победителей** региональных чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству, **победителей** и **призеров** отборочных этапов чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному

мастерству, **призеров** национальных этапов чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству - в размере **5000** рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку **победителей** национальных этапов чемпионатов (конкурсов, олимпиад) по профессиональному мастерству - в размере **7000** рублей за каждого победителя.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в настоящем пункте, организаций, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

5.3.3. Надбавки работникам за качество выполняемых работ могут быть предусмотрены по иным основаниям.

5.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев оценки результативности труда работников, для установления надбавок за интенсивность, высокие результаты работ, критериев оценки качества выполняемых работ, критериев и размеров премиальных выплат по итогам работы (критерии - Приложение № 1; 1.1; 1.2 к Положению).

Оценочный лист на назначение выплат стимулирующего характера работникам техникума рассматриваются на совещании при директоре (форма - Приложение № 2 к Положению) соответственно:

- директором на непосредственно подчиненных ему работников (заместитель директора, главный бухгалтер, специалисты);
- заместителем директора, главным бухгалтером на непосредственно подчиненных ему работников;
- руководителем структурного подразделения на непосредственно подчиненных ему работников.

Стимулирующие выплаты назначаются приказом директора техникума, в пределах фонда оплаты труда, со следующей периодичностью:

- для надбавки за интенсивность, высокие результаты работ один раз в квартал;
- для надбавки за качество выполняемых работ один раз в месяц.

5.5. В техникуме надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование <*>, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование «<*>», работающим в техникуме на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Список/перечень профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование определяется в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

<*> Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, при условии соответствия уровня образования работника установленному соответствующим списком/перечнем.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4.7 раздела 4 настоящего положения.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

- период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;
- период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;
- время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам техникума, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

6. Порядок регулирования уровня заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера

6.1. Должностные оклады заместителя директора, главного бухгалтера техникума устанавливаются приказом Министерства образования и науки Республики Коми.

6.2. Заместителям директора, главному бухгалтеру техникума устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников списочного состава техникума (без учета заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера техникума) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников в размерах, определенных приказом Министерства образования и науки Республики Коми.

6.3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры директора, заместителей директора, главного бухгалтера техникума.

6.4. При расчете среднемесячной заработной платы работников техникума, а также заместителей директора, главного бухгалтера техникума, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения.

6.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру техникума устанавливаются приказом директора с учетом соблюдения коэффициентов кратности.

6.6. Директор техникума осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей директора, главного бухгалтера к среднемесячной

заработной плате работников, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях, обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

7. Порядок формирования планового фонда оплаты труда

7.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

- фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы);
- фонд выплат компенсационного характера;
- фонд выплат стимулирующего характера;
- фонд доплат до минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на доплату до МРОТ не применяется.

7.2. При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

7.3. Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

7.4. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы включая, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам техникума.

Выплаты стимулирующего характера работникам, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (условия – Приложение № 1, 3 к Положению).

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам выплачивается выплата стимулирующего характера в виде премий (условия – Приложение № 3 к Положению).