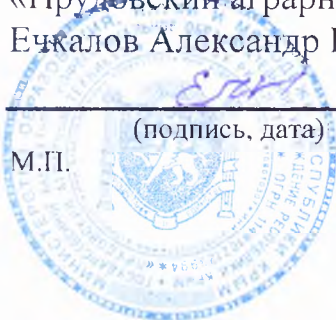


**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

**Государственного бюджетного профессионального образовательного
учреждения Республики Крым «Прудовский аграрный техникум»
на 2015-2017 годы
между работодателем и работниками**

От работодателя:

Директор государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Республики Крым
«Прудовский аграрный техникум»
Ечкалов Александр Владимирович



Ечкалов 01.06.2017
(подпись, дата)

М.П.

От работников:

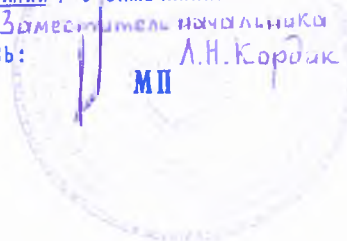
Председатель ПК государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Республики Крым
«Прудовский аграрный техникум»
Лукашина Наталья Валентиновна



Лукашина 01.06.2017
(подпись, дата)

М.П.

ЗАРЕГИСТРОВАН
в МКУ «ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ СОВЕТСКОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ» РЕГИСТРАЦИОННЫЙ
ЮМЕР № 25 ОТ «13» 12 2017 г.
БЕЗ ЗАМЕЧАНИЙ / С ЗАМЕЧАНИЯМИ
Должность: *Заместитель начальника*
ФИО/подпись: *Л.Н. Кордак*
М.П.



Внести изменения и дополнить коллективный договор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Прудовский аграрный техникум» на 2015-2017 годы:

1. Пункт 5.18 Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«5.18. Режим работы дежурных по общежитию, сторожей, кочегаров (сезонных) устанавливается в соответствии с графиком сменности (сутки через трое). Режим работы поваров, кухонных работников устанавливается в соответствии с графиком сменности (12 часов смена). Режимы работы отражаются в таблице учета рабочего времени.»

2. Пункт 5.19 Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«Отдельным работникам техникума устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ) и предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня (ст. 119 ТК РФ) (Приложение № 4 к коллективному договору – Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск).»

3. Приложение № 4 к коллективному договору «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск» изложить в следующей редакции (прилагается).

Приложение № 4 к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Количество дней
1	Заместитель директора по УПР	5
2	Заместитель директора по УВР	5
3	Главный бухгалтер	5
4	Специалист I категории (бухгалтер)	5
5	Заведующий хозяйством	5
6	Специалист по закупкам	5
7	Ведущий специалист (юрисконсульт)	5
8	Социальный педагог	5
9	Педагог-психолог	5
10	Инженер по охране труда и технике безопасности	5
11	Руководитель физвоспитания	5
12	Шеф-повар	5
13	Водитель (легкового автомобиля)	5
14	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5
15	Мастера п/о, выезжающие на производственную практику	5

4. Пункт 5.20 Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«На основании Постановления РСФСР № 238 от 01.11.1990 г. и статьи 423 Трудового Кодекса Российской Федерации, женщинам учреждения, независимо от занимаемой должности, устанавливается 36 часовая рабочая неделя.»

5. Пункт 5.25 Раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» дополнить абзацем следующего содержания:

«Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с занимаемыми должностями на основании нормативных документов, определяющих его продолжительность, при условии, что деятельность лиц связана с образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью. Список должностей, имеющих право на предоставление такого отпуска указан в подразделе 2 раздела II Постановления Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466

В техникуме ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим работникам:

1. Заместитель директора по УПР;
2. Заместитель директора по УВР;
3. Старший мастер;
4. Методист;
5. Руководитель физического воспитания;
6. Социальный педагог;
7. Педагог-психолог;
8. Воспитатель;
9. Мастер п/о;
10. Преподаватель.»

6. Раздел 5 «Рабочее время и время отдыха» дополнить пунктом 5.31 следующего содержания:

«5.31. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются администрацией техникума в соответствии с главой 26 Трудового Кодекса Российской Федерации.»

7. Пункт 6.15 Раздела «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«Размеры стимулирующих выплат начисляются в процентном отношении к должностному окладу (тарифной ставке) и/или в абсолютном размере и устанавливаются локальным нормативным актом. Максимальный размер выплат стимулирующего характера ограничен только финансовыми возможностями работодателя.»

8. Пункт 6.16 Раздела «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 25%;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 40%.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования устанавливается в размере от базовой единицы:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 15%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 25%.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.».

9. Пункт 6.20 Раздела «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, а равно и исполнение возложенных дополнительных обязанностей, устанавливается путем соглашения между работником и работодателем и максимальным размером не ограничивается.».

10. Пункт 6.21 Раздела «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«Работодатель в пределах экономии фонда оплаты труда оказывает материальную помощь в следующих случаях:

- заключение официального брака (свадьба);
- рождение ребенка у работника учреждения;
- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);
- лечение работника;
- стихийные бедствия;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение работника (пожар, наводнение, землетрясение, другие стихийные бедствия и прочие форс-мажорные обстоятельства).

Решение об оказании материальной помощи принимается работодателем, совместно с профсоюзным комитетом, по каждому сотруднику и сложившейся ситуации индивидуально.

Максимальный размер, оказываемой материальной помощи, исходя из реальных возможностей Учреждения, а также причин нуждаемости в помощи, может достигать до 30 000 (тридцати тысяч) рублей и определяется руководителем Учреждения по согласованию с председателем профкома.».

11. Пункт 6.22 Раздела «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«В Учреждении устанавливается надбавка за наличие квалификационной категории. Надбавка устанавливается ежемесячно, в размере от базовой единицы, специалистам и руководителям образовательных организаций (по педагогической деятельности). Основанием для установления коэффициента является:

Квалификационная категория (по педагогической деятельности):

- высшая категория – 0,35%;
- первая категория – 0,20%.

Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников):

- ведущий – 0,20%;
- старший – 0,15%;
- первая категория – 0,10%;
- вторая категория – 0,05%.

Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается надбавка в размере 0,10% от базовой единицы до момента прохождения работником первой аттестации.

Требования к квалификации работников определяются их должностными обязанностями, которые в свою очередь, обуславливают наименования должностей.».

12. Пункт 6.23 Раздела 6 «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«Работодатель осуществляет единовременное премирование работников, как за конкретные результаты работы, так и за добросовестное исполнение своих должностных обязанностей. Премия может быть приурочена к юбилейным и праздничным датам.

Юбилейные даты:

- 50 лет - всем работникам учреждения;
- при выходе на пенсию по старости.

Профессиональные праздники:

- День работников торговли, бытового обслуживания и жилищно-коммунального хозяйства (**3-е воскресенье марта**);
- День специалиста в сфере закупок (**5 апреля**);
- День главного бухгалтера (**21 апреля**);
- Международный день охраны труда (**28 апреля**);
- День кадрового работника (**24 мая**);
- Общероссийский день библиотек (День библиотекаря) (**27 мая**);
- День секретаря (**3-я пятница сентября**);
- День программиста (**13 (12) сентября, на 256 день года**);
- Международный день повара (**20 октября**);
- День автомобилиста (**последнее воскресенье октября**);
- День бухгалтера (**21 ноября**);
- День юриста (**3 декабря**).

Премирование осуществляется в размере не более 5000 (пяти тысяч) рублей к юбилейным датам и в размере не более 3000 (трех тысяч) рублей к профессиональным праздникам. Выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование, за счет средств внебюджетных источников, а также иной приносящей доход деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.».

13. Пункт 6.26 Раздела 6 «Оплата труда» изложить в следующей редакции:

«Один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск работникам учреждения выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере 8 000 (восемь тысяч) рублей.

Выплата на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Исходя из реальных возможностей Учреждения, материальная помощь на оздоровление может изменяться в сторону увеличения.».

14. Пункт 10.1 Раздела 10 «Контроль за выполнением коллективного договора» изложить в следующей редакции:

«Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами на три года и может продлеваться на последующие три года уполномоченными на то сторонами в соответствии с законодательством Российской Федерации.».

15. Наименование Раздела 10 «Контроль за выполнением коллективного договора» изложить в следующей редакции:

«10. Прочие положения».

16. Приложение № 2 к коллективному договору «Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Прудовский аграрный техникум» изложить в новой редакции (прилагается).

17. Дополнить коллективный договор государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Прудовский аграрный техникум» на 2015-2017 годы Приложением № 8 к коллективному договору «Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Прудовский аграрный техникум».

18. Приложение № 5 к коллективному договору «Перечень рабочих мест, профессий и должностей, работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, имеющие право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда» исключить из коллективного договора государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Прудовский аграрный техникум» на 2015-2017 годы в связи с заменой работникам дополнительного оплачиваемого отпуска оплатой работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Приложение № 2 к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения Республики Крым
«Прудовский аграрный техникум»
(ГБПОУ РК «ПАТ»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Прудовский аграрный техникум» (ГБПОУ РК «ПАТ»).

1.2. Система оплаты труда работников ГБПОУ РК «ПАТ», (далее – Учреждение) включает в себя размеры должностных окладов, (ставок заработной платы), выплаты компенсационного, стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия:

оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

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

базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Учреждения;

базовый коэффициент - относительная величина, зависящая от уровня образования;

коэффициент специфики работы - относительная величина, зависящая от условий труда, типа учреждения и ее структурных подразделений;

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от

уровня квалификации работника;

коэффициент масштаба управления - относительная величина, зависящая от группы по оплате труда, определяемой на основе объемных показателей согласно таблице 6 Приложения к Постановлению Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658 (с изменениями и дополнениями);

коэффициент уровня управления - относительная величина, зависящая от занимаемой должности, отнесенной к 1–3 уровню управления;

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, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников Учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

социальные выплаты - выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам социальной льготы в виде материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний;

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

1.4. Заработная плата работников ГБПОУ РК «ПАТ» состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

1.5. В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы в Республике Крым руководитель Учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.6. Формирование годового фонда оплаты труда производится с учетом достижения целевых показателей, предусмотренных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

1.7. Персональную ответственность за формирование и распределение фонда оплаты труда ГБПОУ РК «ПАТ» несет главный бухгалтер Учреждения. Нецелевое использование бюджетных средств, влечет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.8. Формирование и распределение фонда оплаты труда работников ГБПОУ РК «ПАТ» согласовывается с мнением представительного органа работников Учреждения.

1.9. Базовая единица установлена в размере 6200 рублей.

Размер базовой единицы подлежит индексации в порядке и сроки, определяемые Советом министров Республики Крым. При проведении индексации в соответствии с законодательством, применяется сумма индексированной базовой единицы.

1.10. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета Республики Крым, а также средств из внебюджетных источников и иной приносящей доход деятельности.

1.11. Оплата труда работников в ГБПОУ РК «ПАТ» устанавливается с учетом мнения профсоюзной организации работников.

2. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих

2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста Учреждения определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения базовой единицы, базового коэффициента, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего Учреждения определяется путем произведения базовой единицы, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, устанавливается: работникам Учреждения, кроме учреждений высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования в размере 10% от базовой единицы за ученую степень доктора наук, 5% от базовой единицы - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя Учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.5. Размер базового коэффициента указан в таблице 1.

Таблица 1

Размер базового коэффициента

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр», квалификации (степени) «бакалавр»	1,8
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование (при наличии диплома)	1,5
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,3
Среднее общее образование	1,1
Основное общее образование	1,0

2.6. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице 2.

Таблица 2

Размер коэффициента специфики работы

Виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1. Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	0,25
- проверка тетрадей для преподавателей литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымско-татарского, украинского) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком	0,20

(коэффициент применяется на ставку работы)	
- руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
3. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя, куратора (коэффициент применяется на ставку работы)	0,15
4. Педагогическим работникам за реализацию программ среднего профессионального образования (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
5. Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки) в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья	0,45
6. Мастерам и прочим педагогическим работникам (кроме п.4) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
7. Руководителям Учреждения (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
8. Заместителям руководителя Учреждения и главным бухгалтерам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
9. Руководителям структурных подразделений (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30
10. Служащим и прочим специалистам (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,30

2.7. В Учреждении устанавливается коэффициент за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым.

Коэффициент устанавливается руководителям, служащим и специалистам Учреждения при условии соответствия профилю деятельности Учреждения или занимаемой должности.

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым указан в таблице 3.

Таблица 3

Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды, правительственные награды РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, за ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым **
1	2
Государственные награды (высшие звания, ордена, медали, знаки отличия, почетные звания), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, в том числе:	
высшие звания	0,50
ордена, медали, знаки отличия	0,40
почетные звания:	
«Народный...»	0,40
«Заслуженный...»	0,30
почетные грамоты, благодарности РФ, Украины, СССР, РСФСР	0,05
Государственные награды Автономной Республики Крым, Республики Крым, в том числе:	
ордена, медали, знаки отличия	0,30
почетные звания:	
«Народный...»	0,25

«Заслуженный...»	0,20
почетные грамоты, благодарности	0,05
Ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почетные знаки, нагрудные знаки, почетные спортивные звания, спортивные звания, почетные грамоты, грамоты, благодарности) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, в том числе:	
медали	0,25
нагрудный знак «Почетный работник...»	0,20
Почетные спортивные звания:	
«Заслуженный мастер спорта...»	0,20
«Заслуженный тренер...»	0,20
Спортивные звания:	
«Мастер спорта международного класса...»	0,15
«Мастер спорта...»	0,10
«Гроссмейстер...»	0,10
иные нагрудные знаки	0,05
почетные грамоты, грамоты, благодарности	0,05

*** Коэффициент за государственную, правительственную награду Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым устанавливается при наличии у работника учреждения государственной, правительственной награды Российской Федерации, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым.*

Коэффициент за ведомственную награду, звание, знак отличия в труде устанавливается при наличии у работника учреждения ведомственной награды, звания, знака отличия в труде, соответствующих профилю учреждения или выполняемой работе.

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (высшие звания, знаки особого отличия, ордена,

медали, знаки отличия), правительственные награды (медали, грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, ведомственные награды, звания, знаки отличия в труде (медали, почетные знаки, нагрудные знаки, спортивные звания, почетные грамоты, благодарности) РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.8. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения Учреждения к группе по оплате труда в соответствии с приказом исполнительного органа государственной власти Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя. Размер коэффициента масштаба управления ГБПОУ РК «ПАТ» равен **0,1**.

2.9. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Распределение должностей по уровням управления: уровень 1 - руководитель Учреждения; уровень 2 - заместители руководителя Учреждения, главный бухгалтер, главный инженер и другие главные специалисты; уровень 3 - иные должности руководителей (начальники отделов, руководители структурных подразделений).

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице 4.

Таблица 4

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления в образовательных учреждениях
Уровень 1 (руководитель)	1,0
Уровень 2 (заместитель руководителя)	0,80
Уровень 3 (руководитель структурного подразделения)	0,30

3. Тарифные ставки (оклады) рабочих

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих Учреждения (таблица 5).

Таблица 5

Тарифная сетка по оплате труда рабочих Учреждения

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих, рублей	6310	7062	7183	7315	7447	7590	7810	7843

3.2. Профессии рабочих Учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.3. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия оплаты которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

4. Почасовая оплата труда

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

- за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год на условиях совместительства в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

4.2. Руководитель Учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения базовой единицы на коэффициент почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в Учреждении, указаны в таблице 9 Приложения к Постановлению Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658 (с изменениями и дополнениями).

Оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ определяется путем умножения базовой единицы, коэффициента почасовой оплаты труда, предусмотренного для лиц, проводящих учебные занятия с обучающимися.

4.3. Должностной оклад работников из числа преподавательского состава рассчитывается за выполнение работы в пределах (не более) 36-часовой рабочей недели с учетом выполнения преподавательской работы на основании статьи 333 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.4. Норма часов преподавательской работы составляет 720 часов в год за ставку заработной платы. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей Учреждения ограничивается верхним пределом – 1440 часов.

4.5. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю.

4.6. Не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- педагогическая работа в одном и том же учреждении среднего профессионального образования с дополнительной оплатой;

- работа без занятия штатной должности в том же учреждении или иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками Учреждения обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников Учреждения, руководство предметными и цикловыми комиссиями, работа по руководству производственным обучением и практикой обучающихся.

4.7. Преподавательская работа руководителя Учреждения определяется в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» и Приказа Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 07.06.2015 года № 527 «Об установлении предельного объема педагогической нагрузки руководителям государственных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования, науки и молодежи Республики Крым».

5. Компенсационные выплаты

5.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

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.

Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и сокращения количества рабочих мест, которые таким требованиям не соответствуют.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры компенсационных выплат указаны в таблице 6:

Таблица 6

№ п/п	Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1	2	3
1.	За работу во вредных и (или) опасных и иных условиях оплаты труда	
	- с тяжелыми и вредными условиями оплаты труда	0,4
	- с особо тяжелыми и особо вредными	0,4

	условиями труда	
2.	За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
	- за работу в ночное время	0,4
	- за работу в выходные и праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ

5.4. Выплата к должностному окладу водителя устанавливается за классность при наличии в водительском удостоверении отметок о праве управления определенными категориями транспортных средств, в следующих размерах:

- за 1 класс – 25 процентов (категории В, С, Д, Е);
- за 2 класс – 10 процентов (категории В, С, Е либо только Д или Е).

5.5. Выплаты, указанные в пунктах 5.1 - 5.4 настоящего Положения, начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат.

5.6. 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.

5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере, либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6. Стимулирующие выплаты

6.1. В Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, которые направлены на стимулирование работников к качественному результату, поощрения за выполненную работу, в том числе и по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, год), а также выплаты, направленные на развитие кадрового состава. К ним относятся следующие виды выплат:

6.2. За интенсивность и высокие результаты работы:

6.2.1. Надбавка за интенсивность труда.

При установлении надбавки за интенсивность труда учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных

обязанностей в соответствующем периоде;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения, а также выполнение работ, по облагораживанию и поддержанию порядка на территории Учреждения.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливается руководителем в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование, за счет средств из внебюджетных источников, а также иной приносящей доход деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в процентах от должностного оклада работника или в абсолютном размере.

Максимальным размером надбавка за интенсивность труда не ограничена и устанавливается ежемесячно.

6.2.2. Премия за высокие результаты работы.

При установлении премии за высокие результаты работы следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной и вне урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;
- сложность выполняемой работы, высокие достижения в работе.

Размер премии за высокие результаты работы устанавливается руководителем в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование, за счет средств внебюджетных источников, а также иной приносящей доход деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в процентах от должностного оклада работника или в абсолютном размере.

Максимальным размером премия за высокие результаты работы не ограничена и устанавливается единовременно.

6.2.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия выплачивается по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Приказ о поощрении готовится сразу после выполнения работ.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителем в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование, за счет средств внебюджетных источников, а также иной приносящей доход деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в процентах от должностного оклада работника или в абсолютном размере.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных и ответственных работ не ограничивается и выплачивается работникам единовременно. Выплата премии производится, как в аванс, так и в основную заработную плату.

6.3. Премия по итогам работы:

- за месяц;

- за квартал;

- за год.

При установлении премии по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. В случае применения коллективной системы премирования размер премии для каждого работника Учреждения определяется с учетом его реального вклада в общие результаты работы исходя из ряда параметров, характеризующих объем выполненных работ, напряженность работы, качество работы, уровень организации труда, деловую и творческую активность работника, исполнительную и трудовую дисциплину и т. д.

Размер премии по итогам работы устанавливается руководителем в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование, за счет средств внебюджетных источников, а также иной приносящей доход деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в процентах от должностного оклада работника или в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается и выплачивается по итогам работы за установленный период.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

6.4. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет.

Устанавливается ежемесячно, в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 10%;

- при выслуге лет свыше 10 лет - 25%;

- при выслуге лет свыше 20 лет - 40%;

и выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке или установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих

стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

6.5. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования.

Устанавливается ежемесячно, в размере от базовой единицы:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 15%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 25%,

и выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке или установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

6.6. Надбавка за наличие квалификационной категории.

Устанавливается ежемесячно, в размере от базовой единицы:

- специалистам;
- руководителям Учреждения (по педагогической деятельности),

и выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице 7:

Таблица 7

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию в образовательных учреждениях, кроме учреждений высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	0,35
первая категория	0,20
Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников):	
ведущий	0,20
старший	0,15
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается надбавка в размере 0,10 от базовой единицы до момента прохождения работником первой аттестации.

6.7. Требования к квалификации работников определяются их должностными обязанностями, которые, в свою очередь, обуславливают наименования должностей.

6.8. Работодатель, осуществляет единовременное премирование работников, как за конкретные результаты работы, так и за добросовестное исполнение своих должностных обязанностей. Премия может быть приурочена к юбилейным и праздничным датам.

Юбилейные даты:

- 50 лет – всем работникам учреждения;
- при выходе на пенсию по старости.

Профессиональные праздники:

- День работников торговли, бытового обслуживания и жилищно-коммунального хозяйства (**3-е воскресенье марта**);
- День специалиста в сфере закупок (**5 апреля**);
- День главного бухгалтера (**21 апреля**);
- Международный день охраны труда (**28 апреля**);
- День кадрового работника (**24 мая**);
- Общероссийский день библиотек (День библиотекаря) (**27 мая**);
- День секретаря (**3-я пятница сентября**);

- День программиста (**13 (12) сентября, на 256 день года**);
- День профтехобразования (**2 октября**);
- Международный день учителя (**5 октября**);
- День работников пищевой промышленности (**3-е воскресенье октября**);
- Международный день повара (**20 октября**);
- День автомобилиста (**последнее воскресенье октября**);
- День бухгалтера (**21 ноября**);
- День юриста (**3 декабря**).

Премирование осуществляется в размере не более 5 000 (пяти тысяч) рублей к юбилейным датам и в размере не более 3 000 (трех тысяч) рублей к профессиональным праздникам. Выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование, за счет средств внебюджетных источников, а также иной приносящей доход деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

6.9. Размер начисленных стимулирующих выплат на каждого работника указывается в расчетном листке по заработной плате.

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь на оздоровление.

7.2. Работникам Учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на оздоровление

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

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

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

7.4. Размер материальной помощи на оздоровление в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении Республики Крым «Прудовский аграрный техникум» устанавливается в размере 8 000 (восемь) тысяч рублей и может изменяться путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

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

7.6. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

- вновь принятому на работу;
- уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

7.7. Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

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

7.8. Настоящим Положением, также предусматривается оказание материальной помощи работникам учреждения по следующим основаниям:

- заключение официального брака (свадьба);
- рождение ребенка у работника учреждения;
- лечение работника;
- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);

- стихийные бедствия и иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение работника (пожар, наводнение, землетрясение, другие стихийные бедствия и прочие форс-мажорные обстоятельства).

Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда, вне бюджетных источников и другой приносящей доход деятельности по согласованию с Профсоюзным комитетом.

7.9. Оказываемая материальная помощь, исходя из реальных возможностей Учреждения, а также причин нуждаемости в помощи, может быть выплачена в размере не более 30 000 (тридцати тысяч) рублей и определяется руководителем Учреждения по согласованию с Председателем профкома.

7.10. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены соответствующие документы (копия свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении, копия свидетельства о смерти, иные документы).

7.11. Заявление о выдаче материальной помощи пишется на имя руководителя Учреждения с точным указанием причин для выдачи.

8. Условия оплаты труда руководителя Учреждения его заместителей и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих, социальных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

8.2. Должностной оклад, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются приказом исполнительного

органа государственной власти Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя в соответствии с настоящим Положением.

8.2.1. Преподавательская работа руководителя Учреждения определяется в соответствии с пунктом 4.7 настоящего Положения.

8.3. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие, социальные выплаты заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются приказами руководителя Учреждения в соответствии с настоящим Положением и указываются в трудовом договоре.

8.4. Конкретный предельный размер соотношения между среднемесячной заработной платой руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платой работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в соответствующем Учреждении в кратности от 1 до 6.

9. Прочие положения

9.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 июня 2017 года и действует до принятия нового.

9.2. Настоящее Положение не должно ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и противоречить ему.

Нормы Положения, противоречащие действующему законодательству, не подлежат применению.

9.3. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников, а также за соблюдение требований настоящего Положения.

Приложение №8 к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат работникам Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Прудовский аграрный техникум»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с изменениями и дополнениями) и Приказа Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 03.02.2015 г. № 61 «Об утверждении Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым», принятыми в пределах своей компетенции в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение, наравне с другими локальными нормативно-правовыми актами, определяет порядок, условия, размеры начисления и распределения стимулирующих, премиальных и иных выплат. Распространяется на всех работников ГБПОУ РК "Прудовский аграрный техникум" (далее – Учреждение), относящегося к сфере управления Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым.

1.3. **Стимулирующие выплаты** – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, предусмотренные на поощрение работников за качественное и добросовестное выполнение работ в установленный период (месяц, квартал, год), а также выплаты, направленные на развитие кадрового состава.

1.4. Цель стимулирующих выплат – усиление материальной заинтересованности работников в повышении результатов работы Учреждения, повышение стимула к выполнению трудовых функций, росту профессионального уровня, снижению текучести кадров и привлечение грамотных специалистов к трудовому процессу.

1.5. В настоящем Положении используются следующие понятия:

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

базовая единица - единица, принимаемая для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников Учреждения;

коэффициент квалификации - относительная величина, зависящая от уровня квалификации работника;

иные поощрительные выплаты – выплаты, которые напрямую не влияют на качество и эффективность деятельности конкретного работника Учреждения и направлены на развитие кадрового состава.

2. Условия и порядок начисления стимулирующих выплат

2.1. Стимулирующие выплаты являются частью фонда оплаты труда и осуществляются на основании Положения о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат ГБПОУ РК «ПАТ», утверждаемого руководителем Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

Целевое использование бюджетных средств, влечет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2. Средства фонда оплаты труда, оставшиеся от начисления обязательных выплат, в полном объеме используются для начисления стимулирующих выплат и в обязательном порядке, согласовывается с профсоюзным комитетом Учреждения.

2.3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование, средств из внебюджетных источников, а также иной приносящей доход деятельности. Не ограничиваются максимальным значением и производятся в установленных пределах и в установленные сроки.

2.4. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения, осуществляются на основании приказа Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым.

2.5. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

3. Виды и размеры стимулирующих выплат

В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

3.1. За интенсивность и высокие результаты работы:

3.1.1. Надбавка за интенсивность труда.

При установлении надбавки за интенсивность труда учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником критериев в соответствующем периоде;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения, а также выполнение работ, по облагораживанию и поддержанию порядка на территории Учреждения.

Размер надбавки за интенсивность труда устанавливается руководителем в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование, за счет средств из внебюджетных источников, а также иной приносящей доход

деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в процентах от должностного оклада работника или в абсолютном размере.

Максимальным размером надбавка за интенсивность труда не ограничена и устанавливается ежемесячно.

3.1.2. Премия за высокие результаты работы.

При установлении премии за высокие результаты работы следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, обеспечение индивидуального подхода к учащимся в урочной и вне урочной деятельности при реализации общеобразовательных учебных программ;
- сложность выполняемой работы, высокие достижения в работе.

Размер премии за высокие результаты работы устанавливается руководителем в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование, за счет средств внебюджетных источников, а также иной приносящей доход деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в процентах от должностного оклада работника или в абсолютном размере.

Максимальным размером премия за высокие результаты работы не ограничена и устанавливается единовременно.

3.1.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия выплачивается по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Приказ о поощрении готовится сразу после выполнения работ.

Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителем в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование, за счет средств внебюджетных источников, а также иной приносящей доход деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в процентах от должностного оклада работника или в абсолютном размере.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных и ответственных работ не ограничивается и выплачивается работникам единовременно. Выплата премии производится, как в аванс, так и в основную заработную плату.

3.2. **Премия по итогам работы:**

- за месяц;
- за квартал;
- за год.

При установлении премии по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих

должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей):

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. В случае применения коллективной системы премирования размер премии для каждого работника Учреждения определяется с учетом его реального вклада в общие результаты работы исходя из ряда параметров, характеризующих объем выполненных работ, напряженность работы, качество работы, уровень организации труда, деловую и творческую активность работника, исполнительную и трудовую дисциплину и т. д.

Размер премии по итогам работы устанавливается руководителем в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование, за счет средств внебюджетных источников, а также иной приносящей доход деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в процентах от должностного оклада работника или в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается и выплачивается по итогам работы за установленный период.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.3. Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет.

Устанавливается ежемесячно, в размере от базовой единицы:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 25%;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 40%,

и выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке или установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной

организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

3.4. Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в отрасли образования.

Устанавливается ежемесячно, в размере от базовой единицы:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 15%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 25%,

и выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке или установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в отрасли.

3.5. Надбавка за наличие квалификационной категории.

Устанавливается ежемесячно, в размере от базовой единицы:

- специалистам;
- руководителям Учреждения (по педагогической деятельности),

и выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

Размер надбавки за квалификационную категорию указан в таблице:

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию в образовательных учреждениях, кроме учреждений высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования

Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
высшая категория	0,35
первая категория	0,20
Квалификационная категория (прочие специалисты, кроме педагогических работников):	
ведущий	0,20
старший	0,15
первая категория	0,10
вторая категория	0,05

Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается надбавка в размере 0,10 от базовой единицы до момента прохождения работником первой аттестации.

3.6. Требования к квалификации работников определяются их должностными обязанностями, которые, в свою очередь, обуславливают наименования должностей.

3.7. Работодатель, осуществляет единовременное премирование работников, как за конкретные результаты работы, так и за добросовестное исполнение своих должностных обязанностей.

Премирование осуществляется в пределах объема средств, предусмотренных на материальное стимулирование, за счет средств внебюджетных источников, а также иной приносящей доход деятельности по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

3.8. Размер начисленных стимулирующих выплат на каждого работника указывается в расчетном листке по заработной плате.

4. Порядок распределения стимулирующих выплат.

Комиссия по стимулирующим и иным выплатам

4.1. Для решения вопросов, возникающих в процессе распределения стимулирующих выплат, приказом руководителя Учреждения, создается Комиссия по стимулирующим и иным поощрительным выплатам в ГБПОУ РК «ПАТ» (далее Комиссия), в состав которой, исходя из решаемых задач, входят:

- директор техникума или его заместитель;
- главный бухгалтер;
- председатель или представитель профсоюзного комитета;
- руководители структурных подразделений или работники этих подразделений, выбранные путем голосования;

Протокол заседания Комиссии с информацией о результатах распределения и размерах стимулирующих выплат, является основанием для издания приказа руководителя Учреждения для их выплаты.

4.2. В своей работе, Комиссия руководствуется:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Совета министров Республики Крым от 30 декабря 2014 г. № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с изменениями и дополнениями);
- Приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 03.02.2015 г. № 61 «Об утверждении Методических рекомендаций по оплате труда работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым»;
- Коллективным договором, настоящим Положением и другими локальными и нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. На заседании, Комиссия рассматривает.

4.3.2. Процент от должностного оклада каждого работника, на который он может рассчитывать в качестве стимулирующих выплат, при условии успешного исполнения критериев, а также за качественное и добросовестное выполнение работ в соответствующем периоде. Процент находится путем деления суммы денежных средств оставшихся после проведения основных выплат из фонда оплаты труда и предназначенных на стимулирующие выплаты на сумму всех должностных окладов (тарифных ставок) работников за соответствующий период после начисления премий, выплат за педагогический стаж, надбавок за стаж непрерывной работы и наличие квалификационной категории.

4.4. Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов. При возникновении спорных вопросов и равенстве голосов «за» и «против» председатель имеет право на дополнительный голос.

4.5. Работник, не согласный с установлением, либо лишением (снижением) ему стимулирующих выплат, в течение 2х дней после начисления заработной платы, либо ознакомления с протоколом Комиссии, вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с установленными стимулирующими выплатами.

Основанием для подачи такого заявления работником, могут быть только факты нарушения установленных Положением процедур распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимается и не рассматривается. Комиссия обязана в течение 2х дней осуществить проверку обоснованного заявления работника и в случае отказа в удовлетворении его заявления, дать обоснованный письменный ответ по результатам проверки.

В случае установления в ходе проверки, факта нарушения процедур распределения стимулирующих выплат или факта допущения технических

ошибок, Комиссия, в течение не более 2х дней, принимает меры для исправления допущенного нарушения.

4.6. Руководитель Учреждения, на основании протокола Комиссии, издает приказ о размерах стимулирующих выплат в соответствии со статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.7. Стимулирующие выплаты, установленные на определенный период, на новый период не назначаются до следующего распределения стимулирующих выплат.

4.8. Исходя из тяжести допущенных нарушений или наложенного взыскания на работника Учреждения, размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо полностью аннулирован.

5. Порядок лишения (снижения) стимулирующих выплат

5.1. Решение о лишении (снижении) выплат стимулирующего характера принимается на заседания Комиссии по стимулирующим и иным поощрительным выплатам в ГБПОУ РК «ПАТ».

5.2.1. В случае если работник, имеет неснятое замечание, если совершает действия, запрещенные трудовым договором, должностной инструкцией, локальным актом, либо, наоборот, не совершает действий, предусмотренных этими документами, таких как:

- невыполнение критериев
- неисполнение трудовой функции;
- невыполнение законных распоряжений руководителя;
- нарушение иных трудовых обязанностей, указанных в локальных нормативных актах работодателя, с которыми работник ознакомлен под роспись, то такому работнику снижается размер стимулирующих выплат до 50 процентов от установленного размера.

5.2.2. В случае если работник, имеет не снятый выговор, грубо нарушает трудовую дисциплину:

- прогул — то есть отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации — работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного (наркотического или иного токсического) опьянения;

- совершение по месту работы хищения (в том числе, мелкого) чужого имущества, его растраты либо умышленного уничтожения (повреждения), установленное вступившим в законную силу приговором суда или

постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях;

- установленное комиссией (уполномоченным) по охране труда нарушение требований охраны труда — если нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу их наступления,

работник Учреждения, полностью лишается стимулирующих выплат.

5.3. Размер лишения (снижения) выплат стимулирующего характера на основе протокола заседания Комиссии по стимулирующим и иным выплатам в ГБПОУ РК «ПАТ», устанавливает руководитель Учреждения своим приказом по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

6. Прочие положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 июня 2017 года и действует до замены новым.

6.2. Настоящее Положение не должно ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и противоречить ему.

Нормы Положения, противоречащие действующему законодательству, не подлежат применению.

6.3. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за соблюдение требований настоящего Положения.