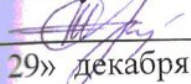


СОГЛАСОВАНО

Представитель от коллектива
КГБПОУ «Красноярский строительный
техникум»


С.Н. Шевчик
« 29 » декабря 2016г

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора КГБПОУ
«Красноярский строительный
техникум»

от «29 » декабря 2016 г. № 287-а

ПРИНЯТО

Общим собранием работников

КГБПОУ «Красноярский строительный техникум»

Протокол от «29» 12 № 16

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

Документ подписан электронной подписью

Владелец: Ребров Юрий Викторович

директор

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "КРАСНОЯРСКИЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ
ТЕХНИКУМ"

Сертификат:

33B88B3E71A0372D1A3EEB05EE821D55C008E627

Срок действия с 20.02.2021 до 20.05.2022

г. Красноярск, 2017

I Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский строительный техникум» (далее - Положение) разработано в соответствии со следующими действующими нормативными правовыми актами, регулирующими систему оплаты труда:

трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями);

законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (с изменениями и дополнениями) (далее - Закон Л» 9-3864);

законом Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 «Об образовании в Красноярском крае» (с изменениями и дополнениями);

постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее - постановление № 678);

постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» (с изменениями и дополнениями) (далее - постановление № 648-п);

постановлением Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения» (далее - постановление № 609-п);

постановление Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности (с изменениями и дополнениями) (далее - постановление № 617-п);

приказом Министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда, работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края» (с изменениями и дополнениями) (далее - приказ № 988);

приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 29.06.2016) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей,

специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

уставом краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский строительный техникум».

1.2. Настоящее Положение:

- регулирует порядок формирования фонда оплаты труда, работников техникума, за счет средств бюджета Красноярского края, выделяемых в виде субсидий на выполнение государственного задания и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

- правила установления минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее- ПКГ) и квалификационным уровням (далее- КУ), повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам) или в процентном отношении к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, УСЛОВИЯ установления, компенсационных и стимулирующих выплат;

- условия установления размеров должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работникам техникума, их повышений;

- условия осуществления, размера выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам техникума;

- условия выплаты материальной помощи.

1.3. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, страховые взносы на обязательное медицинское страхование и взносов по страховым тарифам на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.4. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и договоры возмездного оказания услуг, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Красноярском крае.

1.6. При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты, до размера минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае. Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностей или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.7. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Красноярского края, Положение подлежит изменению.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально

отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.10. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности техникума и его структурных подразделений.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок минимальной заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в соответствии *Приложением № 1* к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии Приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2003 № н-987 «Об утверждении Условий, при которых размеры окладов, (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, переданных Российской Федерацией в ведение Красноярского края после 31.12.2009, подведомственных министерству образования и науки могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», установленных *Приложением №2* к настоящему Положению.

2.3. Для работников, привлекаемых со стороны, не состоящих в штате, в целях осуществления преподавательской деятельности стоимость часа определяется в соответствии с их квалификацией и опытом работы в должности, соответствующей профилю преподаваемой дисциплины в соответствии с *Приложением № 1* и *Приложением №5* к настоящему Положению.

2.4. Фонд оплаты труда работников техникума формируется на календарный год, исходя из субсидий на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

2.5. Учреждение в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Красноярского края и утвержденным Уставом в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии с аттестацией рабочих мест (*Приложение № 3, 3-ф* к настоящему Положению);

3.1.2. за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.1.3. районный коэффициент;

3.1.4. процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

3.1.5. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

- 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 (статья 152 Трудового кодекса РФ);

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, в размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ);

- другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в соответствии с *Приложением № 4* к настоящему Положению.

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.3. Условия оплаты молодым специалистам:

3.3.1. К молодым специалистам Учреждения относятся работники, удовлетворяющие следующим условиям:

- в возрасте до 30 лет;

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

3.3.2. Статус молодого специалиста устанавливается на срок 5 лет.

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

3.3.4. Статус молодого специалиста Учреждения утрачивается до истечения срока его действия в случаях:

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

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

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

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

Выплата компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к минимальному окладу (должностному окладу), ставки заработной платы.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с правовыми актами Правительства Красноярского края в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово - хозяйственной деятельности.

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово - хозяйственной деятельности.

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

4.3. Работникам Учреждения, по решению руководителя, в пределах выделенных средств на оплату труда в субсидиях на выполнение государственного

задания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности, и направленные, на оплату труда работников, в соответствии с пунктом 1.3 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.5. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы и обеспечения региональной выплаты установленной в Красноярском крае.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с *Приложением №5* к настоящему Положению.

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с *Приложением №6* к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию Совета Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников Учреждения.

4.9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i$$

где:

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

$C_{1\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат в плановом периоде;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$i=1$

$$C_{1\text{балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i$$

n

где:

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

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в плане финансово - хозяйственной деятельности в расчете на плановый период;

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

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{ЗП}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{ЗП}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих компенсационных выплат,

утвержденный в плане финансово - хозяйственной деятельности учреждения на плановый период;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый период.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на плановый период без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в Учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в плановом периоде.

4.10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с *Приложением №7* к настоящему Положению.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера

6.1. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру в пределах средств, выделенных на фонд оплаты труда в плане финансово - хозяйственной деятельности на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя и главного бухгалтера определяются согласно *Приложению №8* к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру определяется согласно *Приложению № 9* к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя и главным бухгалтерам определяется согласно *Приложению № 10* к настоящему Положению.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителей заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений), определяется согласно *Приложению № 11* к настоящему Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются сроком на один месяц в процентах от должностного оклада.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.10. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.11. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

6.12. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера директору техникума.

Предельный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы директора за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачивается ежемесячно:

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

VII. Заключительные положения

7.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

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

7.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на заседании Совета техникума.

7.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

7.5. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

7.6. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		2713,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		2857,0 <*>
2 квалификационный уровень		3170,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4687,0
	при наличии высшего профессионального образования	5334,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	4906,0
	при наличии высшего профессионального образования	5587,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5373,0
	при наличии высшего профессионального образования	6119,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	5880,0
	при наличии высшего профессионального образования	6699,0

<*> Для должности "дежурный по режиму" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4378,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2857,0
2 квалификационный уровень	3013,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	3730,0
2 квалификационный уровень	3484,0
3 квалификационный уровень	3828,0
4 квалификационный уровень	4831,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	3484,0
2 квалификационный уровень	3428,0
3 квалификационный уровень	4202,0
4 квалификационный уровень	5051,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	3170,0

4. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2454.0
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"	
1 квалификационный уровень	3170.0
2 квалификационный уровень	3184,0
3 квалификационный уровень	3771.0 <*>
4 квалификационный уровень	4124,0
5 квалификационный уровень	4620.0
Профессиональная квалификационная группа "Врачи и провизоры"	
2 квалификационный уровень	5457,0

<*> Для должности "медицинская сестра палатная (постовая)", "медицинская сестра по физиотерапии", "медицинская сестра по массажу" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4124.0 руб.

5. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2454.0
2 квалификационный уровень	2572,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2857,0
2 квалификационный уровень	3484.0
3 квалификационный уровень	3428,0
4 квалификационный уровень	4612.0

6. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	6969,0
2 квалификационный уровень	7491,0
3 квалификационный уровень	8083,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	3484,0
3 квалификационный уровень	3428,0
4 квалификационный уровень	4831,0
5 квалификационный уровень	5457,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	5897,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	6338,0
2 квалификационный уровень	7343,0
3 квалификационный уровень	7907,0

7. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	5897,0
Художественный руководитель	6037,0
Специалист по охране труда	3484,0
Специалист по охране труда II категории	3828,0
Специалист по охране труда I категории	4202,0

Условия,

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

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

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

$$O = O_{min} + O_{min} * K / 100$$

где:

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

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

K - повышающий коэффициент.

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

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

Повышающий коэффициент устанавливается по следующим основаниям:

Таблица

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	25% 15% 10%
2	для педагогических работников профессиональных образовательных учреждений	20%

Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2$$

где:

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

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

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 25\%$, то $K_2 = 0\%$,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 25\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{окл} * 100\%$$

где:

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

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

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

где:

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

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

$Q_{стим}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

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

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения; Повышающий коэффициент применяется к минимальному окладу (должностному окладу) для расчета заработной платы за установленную педагогическую нагрузку.

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

Перечень

профессий с вредными и (или) опасными условиями труда, на которые устанавливаются доплата и компенсации

Профессии:

1. Сторож
2. Электросварщик
3. Слесарь-сантехник
4. Дворник
5. Уборщик служебных помещений (туалеты)
6. Штукатур

Доплата и компенсации:

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 дней, повышенный размер оплаты труда в размере 4% от должностного оклада
 - Сторож
 - Электросварщик
 - Слесарь-сантехник
 - Дворник
 - Уборщик служебных помещений (туалеты)
 - Штукатур
2. Сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю
 - Электросварщик
 - Слесарь-сантехник
 - Уборщик служебных помещений (туалеты)
3. Обеспечение молоком в количестве 0.5 литра один раз в неделю
 - Электросварщик
 - Слесарь-сантехник
 - Уборщик служебных помещений (туалеты)
 - Штукатур

**Виды и размеры
компенсационных выплат за работу в условиях,
отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других
условиях, отклоняющихся от нормальных)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер выплат в %к должност ному окладу
1.	начальник отдела кадров	15
2	заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заместитель директора по профессиональной подготовке, заместитель директора по воспитательной работе, быту и кадрам, заместитель директора по производственному обучению	15
3	главный бухгалтер	15
4	водителям легковых автомобилей, автобусов за ненормированный рабочий день	25

Размер персональных выплат работникам Учреждения

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностном у окладу), ставке заработной платы, <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности*:	
1.1	от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслужен ный» <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»<*>	5% 15% 20% 15% 20%
1.2	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии почетного: звания начинающегося со слова «Заслуженный» <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	15% 25% 30% 25% 30%
1.3	свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*> при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный». <*> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	25% 35% 40% 35% 40%
2.	выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:	
	Проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
2.1	Преподавателям профессиональных образовательных учреждений	15%
2.2	За классное руководство, кураторство <*****>	2700.0 рублей
2.3	За заведование элементами инфраструктуры: <*****>	
	Кабинетами, лабораториями Учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	10%. 20%