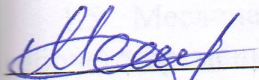


ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

 С.С. Мкртчян

«15» июля 2023 г.
М.П.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ КК НАПТ



А.С.Маркозов

«15» июля 2023 г.
М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Краснодарского края «Новокубанский аграрно-
политехнический техникум»

Настоящее положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников ГБПОУ КК НАПТ, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1. Общие положения

1.1. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников ГБПОУ КК НАПТ в соответствии с Положением об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края (с приложениями), утвержденного Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от «17» ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края; Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от «27» ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края».

1.2. Оплата труда работников ГБПОУ КК НАПТ установлена с учетом:
-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
-государственных гарантий по оплате труда;
-специфики организации процесса работы техникума.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ КК НАПТ

_____ С.С. Мкртчян

_____ А.С.Маркозов

«15» июля 2023 г.
М.П.

«15» июля 2023 г.
М.П.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
работников государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Краснодарского края «Новокубанский аграрно-
политехнический техникум»

Настоящее положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников ГБПОУ КК НАПТ, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

1. Общие положения

1.1. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников ГБПОУ КК НАПТ в соответствии с Положением об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края (с приложениями), утвержденного Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от «17» ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края; Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от «27» ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края».

1.2. Оплата труда работников ГБПОУ КК НАПТ установлена с учетом:
-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
-государственных гарантий по оплате труда;
-специфики организации процесса работы техникума.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.4. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

1.5. Месячная заработная плата работников техникума, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на краевом уровне минимального размера оплаты труда.

1.6. Заработная плата работников техникума (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами техникума, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников техникума на 1 декабря 2008 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников техникума производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете техникума на соответствующий финансовый год.

1.8. Заработная плата работнику выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 23 числа – за первую половину текущего месяца, 8 числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Директором техникума, устанавливаются минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности относящихся к профессиональным квалификационным группам: работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня; должностей педагогических работников на основании «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», утвержденного Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218.

2.2. Установление окладов работникам техникума не включенных в п. 2.1. настоящего положения производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих государственных учреждений Краснодарского края и профессиональными квалификационными группами общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, государственных учреждений Краснодарского края утвержденными Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152.

2.3. Оплата труда библиотечных работников техникума, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются директором техникума на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, директор техникума самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

2.5. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам **образует новый оклад.**

2.6. Установление повышающих коэффициентов к оклады за квалификационную категорию; повышающего коэффициентов к окладу за ученую степень, почетное звание и стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливаются на основании тарификации (издаваемой по состоянию на 01 января и на 01 сентября каждого календарного года) и приказов директора.

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к «Положению об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», утвержденного Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 и Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

2.8. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а так же повышающих коэффициентов и надбавок, распространяется на работников как по совмещаемым должностям (профессиям), так и на работников заключившим трудовой договор с техникумом по совместительству.

3. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников ГБПОУ КК НАПТ

3.1. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей образовательного учреждения определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления ставки заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

3.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением.

3.4. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

3.5. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней - за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.4 настоящего приложения.

3.6. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор (основ

безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

3.7. В учреждениях начального и среднего профессионального образования изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод обучающихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

3.8. Оплата труда мастеров производственного обучения производится по окладам (должностным окладам) установленным директором техникума в соответствии с требованиями действующего законодательства.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

4.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников техникума применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.
- при оплате труда преподавателей учреждений начального и среднего профессионального образования за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

4.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

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

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

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и ученую степень, почетное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

4.4. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются в соглашении сторон.

5. Порядок, условия и размеры стимулирующих и компенсационных выплат, премирования и оказания материальной помощи устанавливается соответствующим положением.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ КК НАПТ

_____ С.С. Мкртчян

_____ А.С.Маркозов

«15» июля 2023 г.
М.П.

«15» июля 2023 г.
М.П.

**Премирование, материальная помощь, стимулирующие,
компенсационные выплаты работникам
ГБПОУ КК НАПТ**

1. Общие положения

Настоящие положение «О выплатах стимулирующего и компенсационного характера работников ГБПОУ КК НАПТ», разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края», с целью установления общей системы выплат стимулирующего и компенсационного характера, и премирования работников техникума, а так же приведения указанных выплат в соответствие с действующим законодательством в части изменений по оплате труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края.

Решение об установлении повышающих коэффициентов, премий, доплат и надбавок, условиях их назначения и размерах принимается в отношении каждого работника индивидуально, приказом директора, в пределах установленных данным Положением.

Установление указанных выплат производится на основании решения директора по представлению непосредственных руководителей структурных подразделений и на основании критерий оценки труда работников.

Порядок установления условий и размеров стимулирующих выплат утверждается в Положении об Управленческом Совете по оценке деятельности и стимулирования работников ГБПОУ КК НАПТ.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результаты труда.

Решение о выплатах стимулирующего характера, премировании, установлении доплат и надбавок работникам техникума принимается администрацией техникума с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, как бюджетными, так и внебюджетными.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Размер стимулирующих надбавок в техникуме составляет:

- до 200% (в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников техникума – бюджет);
- до 350% (в пределах средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда - внебюджет).

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Выплаты, предусмотренные данным Положением, производятся пропорционально отработанному времени (пропорционально объему учебной нагрузки) по данным табелей учета рабочего времени.

Установление повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию; повышающего коэффициентов к окладу за ученую степень, почетное звание и стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливаются на основании тарификации (издаваемой по состоянию на 01 января и на 01 сентября каждого календарного года) и приказов директора.

2. Критерии оценки труда работников

2.1. При установлении выплат стимулирующего, компенсационного характера, определении размера премий работникам ГБПОУ КК НАПТ используются следующие критерии оценки их труда:

- Качество выполнения функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу.

- За стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения.

- За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

-Выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами управления, успешное выполнение плановых показателей, творческий вклад в развитие образовательной деятельности, совершенствование форм и методов обучения и воспитания.

- Активная работа с общественными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования.

- Участие в методической работе, обобщении передового опыта, внедрении передового педагогического опыта в образовательный процесс, авторской разработке учебных программ, курсов, учебных пособий, учебников.

- Дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей.

- Активное участие в общественной жизни ГБПОУ КК НАПТ.

- Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка ГБПОУ КК НАПТ, требований охраны труда и техники безопасности.

3. Выплаты к должностным окладам высококвалифицированным работникам за высокие достижения в труде

3.1. Выплаты к должностным окладам за высокие творческие и производственные достижения в труде, за выполнение особо важных (сложных) работ, за работу не входящую в круг основных обязанностей, а также за сложность и напряженность работы устанавливаются приказом директора ГБПОУ КК НАПТ в пределах фонда оплаты труда, а также за счет средств внебюджетного фонда. Надбавка может быть установлена на определенный период времени (за полугодие, четверть, квартал, месяц) или за выполнение конкретного объема работ как основным работникам, так и работающим по совместительству.

3.2. Выплаты отменяются или уменьшаются при ухудшении качества работы, несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины и оформляется приказом директора ГБПОУ КК НАПТ.

3.3. Выплаты могут быть установлены вновь принятым на работу высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

4. Выплаты стимулирующего характера для директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. С учетом условий труда директору техникума, его заместителям и главному бухгалтеру, устанавливаются выплаты компенсационного характера по основаниям и условиям предусмотренным для всех работников техникума, в соответствие с нормами трудового законодательствами и иными правовыми нормами устанавливающими компенсационные выплаты по условиям труда.

4.2. Премирование директора техникума осуществляется с учетом результатов деятельности техникума в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными МОНиМП КК.

Размеры премирования директора, порядок и критерии премиальных выплат устанавливается МОНиМП КК в дополнительном соглашении к трудовому договору директора.

4.3. Размеры, условия и порядок выплат стимулирующего характера и премирования заместителей директора производятся в порядке установленном для всех работников техникума.

4.4. Иные доплаты, надбавки и выплаты директору техникума, его заместителям и главному бухгалтеру производятся по основаниям, на условиях и в размерах принятых и установленных коллективным договором и иными локальными актами техникума.

4.5. Компенсационные и стимулирующие выплаты медицинским, библиотечным и иным работникам, не относящимся к сфере образования производятся по условиям установленным настоящим положением.

5. Премирование за успешное и качественное выполнение планов работ и заданий

5.1. Премирование работников ГБПОУ КК НАПТ производится:

- по итогам работы (за полугодие, четверть, квартал, месяц);
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

5.1.1. По итогам работы (за полугодие, четверть, квартал, месяц) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности техникума;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

5.1.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.1.3. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентом соотношении к окладу (должностному окладу).

5.2.1. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации.

5.3.1. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно.

При премировании учитывается:

- высокие показатели результативности;
- разработка, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- другие выплаты.

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения техникума;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа среди населения.

5.3.2. Размер премии может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к окладу (должностному окладу).

5.3.3. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.5. Работникам, проработавшим неполный учебный год в связи с переездом, переводом на другую работу и должность, поступлением на учебу, уходом на пенсию, призывом на срочную службу Вооруженные силы, уволенным по сокращению штатов и другим уважительным причинам начисление производится за фактически отработанное время в данном периоде.

5.6. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации.

5.7. Премии выплачиваются работникам на основании приказа директора. Размер премии директора определяется приказом руководителя министерства образования

и науки Краснодарского края, а конкретному работнику - приказом директора ГБПОУ КК НАПТ.

Основаниями для премирования служат: подведение итогов образовательного процесса выполнение методической работы, проведение мероприятий, внедрение новых форм и методов обучения, укрепление учебно-материальной базы, сохранность имущества, результаты смотров конкурсов, олимпиад, аттестации, успешное выполнение поставленных задач, завершение с/х работ на учебном хозяйстве.

5.7 Работники техникума могут премироваться к юбилейным датам со дня рождения и трудовой деятельности (у женщин — 50, 55, 60, 65 лет, у мужчин — 50, 55, 60, 65 лет) и в связи с уходом на пенсию, к праздничным дням и другим знаменательным датам.

6. Материальная помощь

6.1. В целях оказания социальной поддержки работников ГБПОУ КК НАПТ может быть оказана материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств внебюджетного фонда по следующим основаниям:

- 6.1.1. к ежегодному оплачиваемому отпуску,
- 6.1.2. на медицинское обследование и/или лечение;
- 6.1.3. в случае смерти близкого родственника;
- 6.1.4. в случае смерти работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам;
- 6.1.5. в связи с рождением ребенка;
- 6.1.6. в других случаях (в связи со стихийными бедствиями, свадьбой и т.д.).

Размер материальной помощи определяется приказом директора, но не более среднемесячной заработной платы.

Основанием для выплаты материальной помощи является приказ директора техникума на основании письменного заявления работника.

Размер материальной помощи директору определяется приказом руководителя министерства образования и науки Краснодарского края, а конкретному работнику - приказом директора ГБПОУ КК НАПТ.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ КК НАПТ

_____ С.С. Мкртчян

_____ А.С.Маркозов

«15» июля 2023 г.
М.П.

«15» июля 2023 г.
М.П.

**Стимулирование деятельности рабочих
ГБПОУ КК НАПТ**

На основании Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

1. Установить выплаты стимулирующего характера в процентах к должностному окладу:

- 1.1. За выслугу лет при наличии непрерывного стажа в данном учреждении:
- | | |
|---|-----|
| - при стаже непрерывной работы от 1 до 5 лет | 5% |
| - при стаже непрерывной работы от 5 до 10 лет | 10% |
| - при стаже непрерывной работы от 10 лет | 15% |
- 1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
- | | |
|--|---------|
| 1.2.1. За высокие показатели результативности | до 200% |
| 1.2.3. Выплаты за интенсивность и качество выполняемых работ | до 350% |

2. Установить выплаты компенсационного характера в процентах к должностному окладу:

- 2.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- | | |
|---|---------|
| 2.1.1. За совмещение профессий | до 100% |
| 2.1.2. За расширение зон обслуживания | до 100% |
| 2.1.3. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы определенной трудовым договором | 100% |
| 2.1.4. За работу в ночное время | 35% |
| 2.1.5. За работу в выходные и праздничные дни | 200% |
| 2.1.6. За сверхурочную работу | 200% |

Вопросы неурегулированные настоящим Положением, разрешаются администрацией и Профсоюзным комитетом ГБПОУ КК НАПТ в рабочем порядке на основании действующего законодательства РФ

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ КК НАПТ

_____ С.С. Мкртчян

_____ А.С.Маркозов

«15» июля 2023 г.
М.П.

«15» июля 2023 г.
М.П.

**О стимулировании деятельности служащих
ГБПОУ КК НАПТ**

На основании Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 года № 1152 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

1. Установить выплаты стимулирующего характера в процентах к должностному окладу:

1.1. За квалификационную категорию в соответствии с квалификационным справочником.

1.2. За выслугу лет при наличии педагогического стажа:

- при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет 5%
- при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет 10%
- при стаже педагогической работы от 10 лет 15%

1.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- за высокие показатели результативности до 200%
- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки до 200%
- за сложность и напряженность и специфику выполняемой работы до 350%

1.4. Выплаты за качество выполняемых работ до 300%

Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень устанавливается в соответствии с приложением №2 вышеуказанного постановления.

**2. Установить выплаты компенсационного характера в процентах к
должностному окладу:**

2.1. За работу в сельской местности	25%
2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	
- За совмещение профессий	до 100%
- За расширение зон обслуживания	до 100%
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором	до 100%
- за работу в ночное время	35 %
- за работу выходные и праздничные дни	200%
- за сверхурочную работу	200%
3. За выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей	200%
4. За работу с вредными условиями труда	4%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Положению об оплате труда

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ КК НАПТ

_____ С.С. Мкртчян

_____ А.С. Маркозов

«15» июля 2023 г.
М.П.

«15» июля 2023 г.
М.П.

Стимулирование деятельности педагогических работников ГБПОУ КК НАПТ

На основании Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений и государственных учреждений образования Краснодарского края».

1. Установить выплаты стимулирующего характера в процентах к должностному окладу:

1.1. За квалификационную категорию:

- | | |
|---|------|
| - при наличии высшей квалификационной категории | 15 % |
| - при наличии первой квалификационной категории | 10 % |
| - при наличии второй квалификационной категории | 5% |

1.2. За выслугу лет при наличии педагогического стажа:

- | | |
|--|-----|
| - при стаже педагогической работы от 1 до 5 лет | 5% |
| - при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет | 10% |
| - при стаже педагогической работы от 10 лет | 15% |

1.3. За ученую степень при соответствии по профилю деятельности или преподаваемых дисциплин или почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный работник»

0,075%

1.4. За интенсивность и высокие результаты работы:

1.4.1. За стабильно высокие показатели результативности до 200%

1.4.2. За разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки	до 100%
1.4.3. За сложность и напряженность	до 300%
1.4.4. За выполнение особо важных или срочных работ	до 100%
1.5. За качество выполняемых работ	до 200%
1.6. За заведование кабинетами, лабораториями, мастерскими, полигоном и спортзалом	до 10 %
1.7. За руководство метод. объединением	до 15 %
1.8. За проверку тетрадей по литературе и русскому языку	до 15 %
1.9. За проверку тетрадей по математике, иностранному языку, черчению, элементы технической механики	до 10 %
1.10. За выполнение функций классного руководителя	
- за счет краевого бюджета	4000 руб.
- за счет федерального бюджета	5000 руб.
1.11. За выполнение работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей	до 200%
1.12. За выполнение функций наставника	15%
1.13. Молодым специалистам	2000 руб.

2. Установить выплаты компенсационного характера в процентах к должностному окладу:

2.1. За работу в сельской местности	25%
2.2. За совмещение профессий	до 200%
2.3. За расширение зон обслуживания	до 200%
2.4. За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором	до 100%
- пропорционально к каждому отработанному часу:	
2.5. За работу в выходные и праздничные дни	до 200%
2.6. За сверхурочную работу	до 150%
2.7. За работу с вредными условиями труда	до 12 %

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу (ставке) заработной плате работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициента по профессионально-квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленным педагогической нагрузкой.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Положению об оплате труда

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного
комитета

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ КК НАПТ

_____ С.С. Мкртчян

_____ А.С.Маркозов

«15» июля 2023 г.
М.П.

«15» июля 2023 г.
М.П.

Перечень
упущений, за которые работники ГБПОУ КК НАПТ лишаются надбавок
и доплат стимулирующего характера

№ п/п	Перечень упущений	Категории работников	% снижения
1	Неудовлетворительное состояние порядка и дисциплины в училище упущения в учебно-воспитательной и финансово-хозяйственной деятельности, несвоевременное или некачественное представление отчетности.	заместители директора, старший мастер, гл. бухгалтер	до 100%
2	Несчастный случай со смертельным исходом во время учебного процесса: а) среди учащихся б) среди сотрудников, в рабочее время	заместители директора, старший мастер, мастер п/о, специалист ОТ, классные руководители зам. директора по УПР, УР, УВР, специалист ОТ, ст. мастер, механик.	до 100% до 100%
3	Несчастный случай без смертельного исхода во время учебного процесса: а) среди учащихся	заместители директора, кл. руководитель, старший мастер, мастер п/о,	до 100%

	б) среди сотрудников, в рабочее время	специалист ОТ зам. директора по УПР, специалист ОТ, ст. мастер, механик, зав. гаражом.	до 100%
4	Нарушение правил ТБ и охраны труда: а) учащимися б) сотрудниками	Мастер п/о, преподаватели Зам. директора по УПР, специалист ОТ, ст. мастер, механик	не менее 25% не менее 25%
5	Правонарушения, регистрируемые органами МВД: а) среди учащихся	мастер п/о, классный руководитель	до 100%
6.	Несоблюдение правил использования оборудования, техники и машин	Ст. мастер, мастер п/о	до 100%
7	Нарушение трудовой и производственной дисциплины работниками училища	Все работники техникума	до 100%
8	Сверхнормативный отсев учащихся	Мастер п/о, кл.рук-ль	до 100%
9	Упущение в воспитательной работе	Мастер п/о, кл.рук-ль	до 100%
10	Нарушение учащимися правил внутреннего распорядка, учебной и производственной дисциплины	Мастер п/о, кл. рук-ль	до 100%
11	Несоответствие учебно-методического оснащения кабинетов и мастерских требованиям паспорта (по вине исполнителя)	Преподаватель, мастер п/о	до 50%
12	Приписки и искажение в отчетности несвоевременное представление отчетности	Исполнитель	до 100%