

**КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
ОБЛАСТНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КУРСКИЙ ТЕХНИКУМ СВЯЗИ»
(ОБПОУ «КТС»)**

305001, г. Курск, ул. С. Перовской, 16. Телефон: (4712) 271-600, факс: (4712) 271601
ИНН/КПП 4629041538/463201001 ОГРН 1024600944455 ОКТМО 38701000
E-mail: pu4kursk@mail.ru

От 01 ноября 2021 г. № 230^к_{осн}

ПРИКАЗ

Об утверждении Положения об оплате труда в новой редакции

1. Утвердить Положение об оплате труда в ОБПОУ «КТС» (далее – Положение) в новой редакции.
2. Ввести в действие Положение с 01.11.2021 года
3. Главному бухгалтеру производить расчет и начисление заработной платы в соответствии с Положением, утвержденным настоящим Приказом, с даты введения его в действие.
4. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Директор



П.П.Ремпель

г. Курск
2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОБПОУ «КТС»

Ремпель П.П.

01 ноября 2021 г.



Положение об оплате труда работников

областного бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Курский техникум связи»
(Новая редакция)

г.Курск
2021 г.

I. Общие положения

1. Настоящее Положение областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курский техникум связи» (далее – Техникум) разработано на основе Федерального Закона от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в ред. от 29.12.2020), распоряжения Правительства РФ от 13.03.2019 г. №415-р, Постановления Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. N 448 "О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации "Развитие образования", утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования", писем Министерства Просвещения РФ от 28 мая 2020г. №ВБ-1159/08 «О направлении разъяснений», от 07.09.2020г. №ВБ-1700/08 «О направлении дополнительных разъяснений», Приказа Минобрнауки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в ред. От 13.05.2019г.), Положения об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Губернатора Курской области от 29.12.2007 №596 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» (с последующими изменениями и дополнениями), с учетом постановления Правительства Курской области от 02.12.2009 №165 «О введении новой системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных комитету образования и науки Курской области» (в ред.20.08.2020г.), а также нормативных правовых актов Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, и включает в себя рекомендуемые системы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями выплат, утвержденными Правительством Курской области, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров по виду экономической деятельности «Образование» (далее – Положение).

2. Настоящее Положение согласовано, утверждено директором Техникума и регулирует порядок оплаты труда работников ОБПОУ «Курский техникум связи» (далее – Учреждения), подведомственного Комитету образования и науки Курской области, за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных действующим законодательством. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего

Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений и иных систем оплаты труда на 1 марта 2018г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам учреждения на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в учреждения под председательством директора создается постоянно действующий совещательный орган (комиссия по подведению итогов оценки эффективности труда работников) в составе заместителей директора, руководителей структурных подразделений, представителя первичной профсоюзной организации работников учреждения. Состав и регламент работы комиссии по подведению итогов оценки качества и эффективности труда работников утверждается приказом директора учреждения.

4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.

5. Введение в учреждении новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

6. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, содержащими нормы трудового законодательства, и настоящим Положением.

7. Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно – управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается комитетом образования и науки Курской области.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих,
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Соглашения между Администрацией Курской области, общественной организацией «Федерация профсоюзных организаций Курской области» и Ассоциацией – объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Курской области»;
- Отраслевого регионального соглашения по регулированию социально-трудовых отношений в системе образования Курской области;
- мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке областному бюджетному учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. При этом объем средств, направляемый учреждением на оплату труда работников за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, составляет до 50% общего объема субсидий, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.6. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставка) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

1.7. Размер повышающих коэффициентов к окладам (ставка) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствии с разделами Единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.9 В тех случаях, когда возможно определение конкретного вида работы (его качественное и количественное описание) выполняемого работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов к ставке заработной платы (должностному окладу) по перечню конкретных видов работ, указанных в приложении № 6 к настоящему Положению, выплаты по которым относятся к выплатам компенсационного характера.

При этом перечни видов работ должны первоначально распределены по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (ставок) работников, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 6 августа 2007 г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 5 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", от 17 мая 2012 г. № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда», указаны в приложениях NN 1 - 5 к настоящему Положению.

При увеличении (индексации) вышеуказанных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. К окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент к окладу (ставке) за специфику работы;
- повышающий коэффициент в размере 1,1 к окладу (ставке) выпускникам, окончившим с отличием образовательные организации высшего образования и (или) профессиональные образовательные организации, поступившим на работу в учреждение, в течение первых трех лет работы;
- повышающий коэффициент в размере 1,3 к окладу (ставке) выпускникам профессиональных образовательных организаций и (или) образовательных

организаций высшего образования, прибывшим на работу в учреждение, в течение первых трех лет работы.

2.3. Размер оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов определяется путем умножения размера оклада работника на повышающие коэффициенты.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке) выпускникам, окончившим с отличием учебные заведения высшего профессионального и среднего профессионального образования, поступившим на работу в областные бюджетные и казенные учреждения, подведомственные комитету образования, в течение первых трех лет работы образуют новый оклад, который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

3. Порядок и условия оплаты труда работников образования (за исключением должностей работников высшего дополнительного профессионального образования)

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории и отнесения учреждения к группе по оплате труда.

Размер оклада работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, не включенные в ПКГ с 01 октября 2020 года заведующий библиотекой – 8514, 00 руб., заведующий производством - 8514,00 руб., начальник штаба ГО и ЧС – 8514,00 руб.

При увеличении (индексации) вышеуказанных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Размер оклада работников устанавливается согласно тарификации.

Размер оклада работников, занимающих должность специалиста, осуществляющего работы в области охраны труда, не включенные в ПКГ (специалист по охране труда), 1-й квалификационный уровень – 6706 руб.

При увеличении (индексации) вышеуказанных размеров окладов (ставок) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.1.1. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3.1.2. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

3.1.3. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка руководителям структурных подразделений учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательной организации или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный мастер профтехобразования», "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, или награжденным ведомственными нагрудными знаками. Рекомендуемый размер надбавки - до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:
ученой степени кандидата наук (доктора наук) - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;

государственной награды Российской Федерации или почетного звания или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) – со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.2. Размеры окладов (ставок) работников, занимающих должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

3.2.1. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

3.2.2. К окладу (ставке) по соответствующим ПКГ работникам устанавливаются указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

3.2.3. Дополнительно по решению руководителя учреждения может выплачиваться ежемесячная стимулирующая надбавка педагогическим работникам учреждения, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), или государственные награды Российской Федерации и почетные звания Российской Федерации и Курской области, а также почетные звания "Народный

учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, и союзных республик, входивших в состав СССР, а также имеющим другие почетные звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР: «Заслуженный мастер профтехобразования», "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или награжденным ведомственными нагрудными знаками. Рекомендуемый размер надбавки - до 20% должностного оклада (ставки).

Стимулирующая надбавка устанавливается работникам за наличие:
ученой степени кандидата наук (доктора наук) - с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома;
государственной награды Российской Федерации или почетного звания, или ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - со дня награждения государственной наградой, присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.

При наличии у работника двух и более государственных наград Российской Федерации, почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

3.3. Размеры окладов работников, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

3.3.1. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.3.2. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

4. Порядок и условия оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих

4.1. Размеры окладов работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

4.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 5,0.

4.3. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в п.2.2. настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочих

5.1. Размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

5.2. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

5.3. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанный в п.2.2. настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии медицинских работников

6.1. Размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом наличия квалификационной категории.

6.2. Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

6.3. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

7. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии работников культуры и искусства

7.1. Размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям работников культуры и искусства, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

7.2. Размер персонального повышающего коэффициента – до 5,0.

7.3. К окладу по соответствующим ПКГ работникам могут устанавливаться указанные в п.2.2. настоящего Положения повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

8.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

8.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

8.5. Перечни должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу по виду экономической деятельности

"Образование", утверждаются Правительством Курской области по представлению Комитета образования и науки Курской области от 12.11.2009 № 149 «Об утверждении перечней должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, для расчета размера средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей областных государственных учреждений, находящихся в ведении комитета образования и науки Курской области».

8.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается Правительством Курской области.

утвержден постановлением Правительства Курской области от 15.08.2008 г. № 115 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя областного государственного учреждения».

8.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

8.8. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Комитетом образования и науки Курской области. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

8.9. Для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера должен быть предусмотрен самостоятельный перечень стимулирующих надбавок. Указанные надбавки могут быть установлены с учетом критериев оценки эффективности работы учреждения, устанавливаемых Комитетом образования и науки Курской области.

8.10. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными Комитетом образования и науки Курской области.

8.11 Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются за счет субсидий, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на основании приказа Комитета образования и науки Курской области.

III. Компенсационные выплаты

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 N 45 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях", работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах. В случае необходимости классное руководство (кураторство) в группах СПО может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников организации СПО, ведущих в них учебные занятия.

Выплата денежного вознаграждения, осуществляемая за счет средств федерального бюджета, учитывается при расчете средней заработной платы по отдельной категории работников в субъекте Российской Федерации и может привести к ее увеличению.

При введении выплаты денежного вознаграждения из федерального бюджета не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных педагогическим работникам из региональных (муниципальных) бюджетов.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет 40% (но не менее 20 процентов) части оклада за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

9. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

11. Руководитель учреждения проводит аттестацию специальную оценку рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

12. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

IV. Стимулирующие выплаты

1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 N 44 "Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях", в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение (за исключением библиотечных и медицинских работников).

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,25.

Библиотечным работникам образовательных учреждений выплаты стимулирующего характера за стаж работы устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, и учреждениях культуры.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу за стаж работы:

- при выслуге от 1 года до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 0,25.

Медицинским работникам образовательных организаций выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях и (или) в специализированных структурных образовательных подразделениях организаций, осуществляющих обучение, и медицинских организациях.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет до 3 лет - 0,20;

- при выслуге лет свыше 3 лет - 0,30.

2. В целях поощрения работников в учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей эффективности деятельности учреждения, их руководителя и работников, указанных в приложении № 7 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения, с учетом мнения выборного представительного органа работников, в пределах бюджетных средств на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя, - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

5. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается 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 учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

оперативность и качественный результат труда;

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

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ и т.д.;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

6. К единовременным премиальным выплатам относятся:
юбилейные даты, праздничные дни, профессиональные праздники;
успешное выполнение задания руководства;
незапланированные инициативы и внедрения, которые привели к значимым положительным результатам.

По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, неоднократно не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремируются полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

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

V. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения.

2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

4. Оплата труда педагогических работников (преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в учреждении устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22 декабря 2014 № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

5. Тарификационный список педагогических работников (преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных организациях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

Оплата за установленный по тарификации объем учебной нагрузки осуществляется исходя из суммы должностного оклада (ставки) и выплат в

соответствие с повышающими коэффициентами за ставку работы и квалификационную категорию.

6. Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств привлекают для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

| N п/п | Контингент обучающихся | Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда | | |
|----------|--|--|-----------------------------|--|
| | | профессор, доктор наук | доцент, кандидат наук | лица, не имеющие ученой степени |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях начального, среднего профессионального образования, общеобразовательных и дополнительного образования для одаренных детей | 0,20 | 0,15 | 0,10 |
| 2. | Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов | 0,30 | 0,25 | 0,15 |

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются из размера должностного оклада, с 1 марта 2018г. – 2704 рубля.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,25 - для профессоров, докторов наук;

0,20 - для доцентов, кандидатов наук;

0,10 - для лиц, не имеющих ученой степени.

VI. Заключительные положения

1. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь, в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 и 65 лет);

в связи с длительной болезнью(более 14 календарных дней) или несчастием, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

2. Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременная выплата в размере

трех должностных окладов (ставок) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (при наличии стажа работы в данной образовательной организации не менее 10 лет) или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данной организации.

3. Из фонда оплаты труда учреждения осуществляется предоставление оплачиваемого отпуска на 3 месяца педагогическим работникам для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями, а также предоставляется разовая выплата в размере 3 должностных окладов (ставок) педагогическим работникам, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации, после присвоения соответствующего ученого звания.

4. Средства на оплату труда, формируемые за счет областного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом, начиная с 1 января 2010 года объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет средств областного бюджета.

5. Работникам образовательных организаций в порядке, предусмотренном Постановлением Администрации Курской области от 24.01.2006 г. № 5 «О денежном вознаграждении педагогических работников областных государственных и муниципальных образовательных организаций Курской области за выполнение функций классного руководителя», с учетом Постановления Администрации Курской области от 23.07.2018 г. № 589-па. осуществляется выплата вознаграждения за выполнение функций классного руководителя.

6. Настоящее Положение носит для учреждения обязательный характер. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленным трудовым законодательством.

7. Приложение 7 Типовые критерии для оценивания качества труда и установления выплат стимулирующего характера к должностным окладам работников ранее действующей редакции Положения об оплате труда работников ОБПОУ «КТС» от 01.01.2017г. считать действующим до введения в действие Положения о выплатах стимулирующего характера.

| ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ | |
|--|---|
| Квалификационные группы | Должности, отнесенные к квалификационной группе |
| 1 квалификационная группа | Старший учитель |
| 2 квалификационная группа | Должности, отнесенные к квалификационной группе |
| 3 квалификационная группа | Должности, отнесенные к квалификационной группе |
| 4 квалификационная группа | Должности, отнесенные к квалификационной группе |

Приложение N 1

К положению об оплате
Труда работников в ОБПОУ «КТС»

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб |
|----------------------------|--|------------------------|
| 1 квалификационный уровень | Секретарь учебной части | 5761 |

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. | Должностной оклад при наличии 1 квалификационной категории, руб. | Должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории, руб. |
|----------------------------|--|-------------------------|--|---|
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительно-го образования; социальный педагог | 9482 | 10206 | 10952 |
| 3 квалификационный уровень | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; | 9574 | 10307 | 11060 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания | 9668 | 10404 | 11171 |

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

| Квалификационн ый уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад при отнесении учреждения к 1 группе по оплате труда руководителей структурных подразделений, руб. | Должностной оклад при наличии 1 квалификационной категории и при отнесении учреждения к 1 группе по оплате труда руководителей структурных подразделений, руб. | Должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории и при отнесении учреждения к 1 группе по оплате труда руководителей структурных подразделений, руб. |
|-----------------------------------|--|--|--|---|
| 2 квалификационн ый уровень | Начальник, (заведующий, директор руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно- консультационного пункта, учебной (учебно- производственной) мастерской, учебного хозяйства и другими структурными подразделениям и образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования: заведующий учебной частью, заведующий отделением технического профиля, заведующий отделением дополнительного образования, старший мастер | 7695 | 7695 | 8268 |

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
|----------------------------|--|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень | Дежурный по общежитию; комендант; секретарь-машинистка | 5761 |

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
|----------------------------|--|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень | Инспектор по кадрам; лаборант; техник, художник | 6036 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 6036 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 6706 |

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
|----------------------------|--|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень | Бухгалтер; экономист; юрисконсультант, инженер, специалист по охране труда, программист | 6706 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 7434 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 8170 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование («ведущий») | 10818 |

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
|---------------------------|--|-------------------------|
| 1 Квалификационные уровни | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонная рабочая, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 5287 |

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
|----------------------------|--|-------------------------|
| 1 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, слесарь ремонтник, электрик, плотник | 6036 |
| 2 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»: электрик, слесарь-сантехник, повар | 7434 |
| 3 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» | 8979 |
| 4 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-3 квалификационных уровней настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) (9-10 разряды) | 9861 |

Приложение N 4
К положению об оплате
труда работников в ОБПОУ «КТС»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И
КИНЕМАТОГРАФИИ**

| Профессиональная квалификационная группа | Должности отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, руб. |
|--|---|-------------------------|
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | Библиотекарь | 7083 |

Приложение N 5
К положению об оплате
труда работников в ОБПОУ «КТС»

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ДОЛЖНОСТЕЙ МЕДИЦИНСКИХ И ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад при наличии второй квалификационной категории | Должностной оклад при наличии первой квалификационной категории | Должностной оклад при наличии высшей квалификационной категории | Должностной оклад, руб. |
|----------------------------|--|---|---|---|-------------------------|
| 4 квалификационный уровень | Фельдшер | | | | 8555 |

Приложение N 6
К положению об оплате
труда работников в ОБПОУ «КТС»

Повышающие коэффициенты по перечню конкретных работ:

| | |
|---|--------------------|
| 1. Преподавателям – за классное руководство (руководство группой) <*> учреждения | 0,006 |
| 2. Преподавателям – за проверку письменных работ с учетом установленного объема учебной нагрузки <***>: по русскому языку, родному языку и литературе по математике по иностранному языку, стенографии, черчению, конструированию, технической механике | 0,15 0,1 0,1 |
| 3. Преподавателям – за заведование учебными кабинетами (лабораторией) <***>: | до 0,15 |
| 4. Преподавателям – за руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями | до 0,15 |
| 5. Работникам учреждения – за ведение библиотечной работы | до 0,1 |

Примечания.

<*> За одного обучающегося.

<***> В группах с числом обучающихся менее 15 человек рекомендуется производить выплаты за проверку письменных работ в размере 50 процентов от соответствующих доплат.

<***> Количество оплачиваемых кабинетов, за заведование которыми устанавливается выплата, определяет руководитель учреждения. При этом выплата производится только за те кабинеты и лаборатории, которые предусмотрены учебным планом, при наличии в них необходимого для проведения учебной работы оборудования.

Примерные показатели для оценивания качества труда и установления выслуг стимулирующего характера к должностным окладам работников образовательного учреждения

| № п/п | Критерии | Возможные типы работ | Индикаторы для АУП (руководители) | Индикаторы для педагогического персонала | Индикаторы для прочих специалистов и УВП (служащие) | Индикаторы для категории «рабочие» |
|-------|---|--|---|--|--|--|
| 1.1 | Персональная результативность профессиональной деятельности | Индивидуальные достижения Внешняя оценка деятельности ОУ (аудит, экспертиза, аттестация, конкурсы, олимпиады и др.) | Награды, почетные звания Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности ОУ; Своевременное и качественное составление годовой отчетности; Качественная подготовка учреждения к отопительному сезону; Надлежащий контроль за качеством выполнения капитальных работ, производящихся подрядным способом; Материально-техническая и ресурсная обеспеченность образовательного процесса; Обеспечение санитарно-гигиенических условий | Награды, почетные звания Результаты публичных выступлений обучающихся, воспитанников, студентов (на предметных олимпиадах, конкурсах и др.); Участие в подготовке помещений к новому учебному году; Участие в организации проведения обязательных мероприятий на базе техникума | Награды, почетные звания Результаты проверки деятельности структурного подразделения; Своевременное и качественное составление бухгалтерской и статистической отчетности; Участие в подготовке помещений к новому учебному году | Награды, почетные звания Результаты проверки деятельности структурного подразделения; Участие в санитарно-гигиенических условиях образовательного процесса |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|---|---|---|
| <p>Результативность работы попечительского совета и других общественных организаций;</p> <p>Отсутствие рекламной деятельности ОУ со стороны клиентов, административных органов, розпотребнадзора, пожнадзора;</p> <p>Сохранность контингента;</p> <p>Результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников;</p> <p>Выполнение контрольных цифр приема и выпуска обучающихся, студентов, их трудоустройство;</p> <p>Реализация профиля обучения на старшей ступени обучения</p> | <p>Динамика результатов ЕГЭ, переводных экзаменов, промежуточной и государственной (итоговой) аттестации;</p> <p>Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родит. Комитетом);</p> <p>Сохранность контингента;</p> <p>Результативность профориентационной работы;</p> <p>Высокие показатели в подготовке специалистов по результатам квалификационных экзаменов</p> | <p>Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся; воспитанников, студентов, слушателей);</p> <p>Сохранность контингента;</p> <p>Результативность профориентационной работы;</p> | <p>Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся; воспитанников, студентов, слушателей);</p> <p>Сохранность контингента;</p> <p>Результативность профориентационной работы;</p> | <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> | <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> | <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> |
| <p>Внутреннее организационное взаимодействие</p> | <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> | <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> | <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> | <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> | <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> | <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> |
| <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> | <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> | <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> | <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> | <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> | <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> | <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> <p>Отсутствие жалоб со стороны сотрудников ОУ и конструктивное разрешение проблем с коллегами;</p> |

| | | | | | | |
|-----|---|--|---|---|--|---|
| 1.2 | Выявление и устранение проблем в работе с персоналом, методология профессионального менеджера | Создание и развитие организационной культуры в организации | Динамика текучести кадров | Инициативные предложения по повышению эффективности образовательного процесса; Руководство деятельностью медсовета (участие в деятельности медсовета) | <p>Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками, студентами</p> <p>Результативность досуговой и внеурочной деятельности</p> | Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками, студентами |
| 2.1 | Участие в работе с родителями, методология профессионального менеджера | Создание и развитие организационной культуры в организации | Результативность апробации новых управленческих форм, технологий, механизмов, в т.ч. по созданию условий в ОУ для исследований и разработок | <p>Подготовка учебно-методического комплекса преподавателя, мастера п/о;</p> <p>Проведение открытого мероприятия по учебной дисциплине, в том числе, интегрированного;</p> <p>Организация научной исследовательской деятельности студентов. Подготовка студентов к олимпиадам и участие в них, конкурсы профессионального мастерства.</p> | <p>Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками, студентами</p> <p>Результативность досуговой и внеурочной деятельности</p> | Качество проведения массовых мероприятий с обучающимися, воспитанниками, студентами |

| | | | | | | |
|-----|--|---|--|---|--|--|
| 1.2 | <p>Воспитательная, методическая, методическая профилактическая и реабилитационная деятельность</p> | <p>Создание моделей и прецедентов конструктивного и здорового образа жизни</p> | <p>Динамика состояния охраны труда образовательного учреждения; инфраструктура;</p> <p>Соблюдение сроков аттестации рабочих мест;</p> <p>Работа над улучшением посещаемости учащихся</p> <p>Высокий уровень организации и контроля образовательного процесса;</p> <p>Высокие результаты методической деятельности педагогов</p> <p>Организация различных форм внеклассной работы</p> | <p>Динамика снижения вредных привычек обучающихся, воспитанников, студентов (курение, употребление наркотических и психотропных веществ); динамика правонарушений обучающихся, студентов;</p> <p>Работа над улучшением посещаемости учащихся</p> <p>Высокие результаты методической деятельности педагогов</p> <p>Организация различных форм внеклассной работы</p> | <p>Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)</p> | <p>Динамика санитарного состояния структурного подразделения (службы, участка и пр.)</p> |
| 2.1 | <p>Развитие материальных фондов</p> | <p>Сохранность вверенного материального обеспечения образовательного учреждения</p> | <p>2. Сохранение и развитие</p> <p>Доля выбытия материальных ценностей;</p> <p>Доля отремонтированного оборудования и мебели;</p> | <p>Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета;</p> | <p>Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета;</p> | <p>Доля выбытия мебели и оборудования учебного кабинета;</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|---|
| | | Развитие материального обеспечения образовательного учреждения | Доля нового материального обеспечения учебного процесса; | Доля отремонтированного оборудования и мебели; | Доля отремонтированного оборудования и мебели; | Доля отремонтированного оборудования и мебели; |
| | | Развитие инфраструктуры образовательного учреждения | Объем собственных средств на модернизацию образовательного учреждения; | Динамика использования в образовательном процессе новых ТСО, учебных пособий и материалов | Динамика внедрения использования нового оборудования и материалов | Динамика внедрения использования нового оборудования и материалов |
| | | | Создание новых элементов в инфраструктуре образовательного учреждения (ученическое кафе, музей, лагерь, спортклуб, лаборатории, мастерские и прочие объединения) | | | |

3. Экономия и привлечение финансовых ресурсов

| | | | | | | |
|-----|-----------------------------|--|---|---|--|--|
| 3.1 | Динамика финансовых потоков | Развитие дополнительных образовательных и сервисных услуг Управление финансовыми потоками | Динамика развития образовательных услуг, объема продаж услуг; Соотношение бюджетного и внебюджетного финансирования; Анализ эффективности использования бюджетных и внебюджетных средств; | Привлечение дополнительных источников финансирования, укрепление материально-технической базы | | |
|-----|-----------------------------|--|---|---|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | Эффективность использования средств фонда экономии, анализ их расходования | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

4. Создание и развитие технологических и информационных ресурсов

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 4.1 | Создание систем информации ОУ (внутриорганизационное знание интеллектуальных продуктов) | Создание и поддержка информационных банков, архивов, презентующих деятельность школы | Объем средств, потраченных на создание интеллектуальных продуктов (издание, экспертиза и пр.); Динамика роста информационных банков (метод. и дидакт. материалы, банки выпускников, клиентов, партнеров; аналитические и статистические и пр.); | Участие в создании и поддержке информационного банка, фонда и картотеки видеоматериалов, методических и экспериментальных разработок; Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.; Организация и участие в обеспечении сайта образовательного учреждения; Освещение опыта работы педагогов в СМИ; Создание электронных средств обучения: - электронный урок; - электронного учебника по учебной дисциплине; учебного сайта учебной дисциплины. | Организация видеосъемок образовательных событий, открытых уроков и пр.; Организация и участие в обеспечении сайта образовательного учреждения | |
|-----|---|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--|---|---|
| 4.2 | Развитие имиджа образовательного учреждения | <p>Организация работ по созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа образовательного учреждения</p> | <p>Развитие и создание связей с социальными партнерами:</p> <p>Эффективность участия во внешних проектах;</p> <p>Динамика продвижения образовательных услуг, привлечения клиентов ОУ;</p> <p>Отсутствие рекламаций по деятельности ОУ со стороны клиентов (родителей и детей)</p> | <p>Эффективность взаимодействия с родителями (отсутствие жалоб, работа с родительским комитетом), органами опеки и попечительства, органами системы профилактики правонарушений;</p> <p>Международная деятельность</p> | Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей) | Отсутствие рекламаций на оказание услуг со стороны клиентов (родителей и обучающихся, воспитанников, студентов, слушателей) |
| <p>Отсутствие нарушений трудового законодательства и правонарушений среди обучающихся, воспитанников, студентов</p> | | | | | | |

Прощнуровано,

Прощнуровано и скреплено

Печатью 31 листов

Должность Ф.И.О.

Ремпель П.П. «018»



КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

ОБЛАСТНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
«КУРСКИЙ ТЕХНИКУМ СВЯЗИ»
(ОБПОУ «КТС»)

305001, г. Курск, ул. С. Перовской, 16. Телефон: (4712) 54-09-22/54-09-28
ИНН/КПП 4629041538/463201001 ОГРН 1024600944455 E-mail: pu4kursk@mail.ru

Приказ N 66А-004

о внесении изменений в положение об оплате труда

г. Курск

"10" марта 2022 г.

В связи с введением в действие Регионального отраслевого соглашения между комитетом образования и науки Курской области и Курской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024г.г.

приказываю:

1. Внести в Положение об оплате труда Областного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Курский техникум связи» (ОБПОУ «КТС»), утвержденное Приказом от «01» марта 2021 г. за N 430 следующие изменения:

Раздел 3 Положения «Порядок и условия оплаты труда работников образования (за исключением должностей работников высшего дополнительного профессионального образования) дополнить пунктом - п.3.2.4., который изложить следующим образом:

3.2.4. Педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, имеющим государственные награды и почётные звания Российской Федерации и Курской области, должностной оклад (ставка) устанавливается в размерах, определенных правовыми актами РФ и Курской области. Педагогическим работникам, административно-управленческому персоналу, имеющим ведомственные награды Российской Федерации, РСФСР, СССР (почетные звания, нагрудные знаки, значки, Почетные грамоты и другие) и работающим в организациях сферы образования, устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата в размере до 20 % должностного оклада (ставки) за счет утвержденных средств на оплату труда работникам организации сферы образования. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований. Данное положение закрепляется в территориальных соглашениях и коллективных договорах.

2. Ввести в действие изменения к Положению об оплате труда с 11 марта 2022 г.

3. Инспектору отдела кадров Терещенко А.А. в срок до 30 марта 2021 г. ознакомить под подпись работников ОБПОУ «КТС» с изменениями, внесенными в Положение об оплате труда.

4. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Приложение: Положение об оплате труда ОБПОУ «КТС» с изменениями.

Директор
М.П.

П.П. Ремпель

С Приказом ознакомлены:

Перечень сотрудников ОБПОУ «КТС» в количестве _____ человек прилагается