

УТВЕРЖДЕНО:

Директором ГПОУ «Сыктывкарский торгово-технологический техникум»

«Приказ № 07-05/56

от «_29_» __августа__2018_ г.

**Положение
об оплате труда работников
Государственного профессионального образовательного
учреждения
«Сыктывкарский торгово-технологический техникум»
новая редакция**

г. Сыктывкар

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

1) Трудовым кодексом Российской Федерации;
2) Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 26 июня 2018 г. № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя» (в ред. Приказа Минобрнауки Республики Коми от 06.07.2018 № 274-п).

2. Положение определяет:

1) порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств республиканского бюджета Республики Коми и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Республики Коми;

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

3) условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления работникам учреждения;

4) условия выплаты материальной помощи.

3. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми, Положение подлежит изменению.

4. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Коми, доведенных до Учреждения для исполнения государственного задания, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников учреждения

1. Плановый фонд оплаты труда включает:

1) фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы);

2) фонд выплат компенсационного характера;

3) фонд выплат стимулирующего характера.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Формирование фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда (далее - ФОТ) - общая сумма денежных средств Учреждения, направляемых на заработную плату работников.

$FOТ = (FOТ_{до} + FOТ_{кв} + FOТ_{св}) * РК и СН$, где

ФОТ_{до} - фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок);

ФОТкв - фонд выплат компенсационного характера;

ФОТсв - фонд выплат стимулирующего характера.

1) ФОТдо рассчитывается следующим образом:

$ФОТдо = n1*O*k1 + n2*O*k2 + n3*O*k3 + \dots$, где

n1, n2, n3- количество штатных единиц или педагогических ставок соответственно по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

O – размер должностного оклада по должности 1, 2, 3 согласно штатному расписанию (тарификационному списку);

k1, k2, k3 - коэффициент повышения должностного оклада соответственно для должности 1, 2, 3, согласно штатному расписанию (тарификационному списку). Перечень оснований для повышения должностного оклада утвержден в Приложении № 1 к настоящему Положению, в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных образовательных организаций Республики Коми и размером повышения, установленным Приказом Минобрнауки Республики Коми от 28 июня 2018 г. № 259-п (в ред. приказа Минобрнауки Республики Коми от 06.07.2018 № 274-п).

При отсутствии повышения должностного оклада по должности k равен 1,0.

2) ФОТкв рассчитывается следующим образом:

$ФОТкв = Д1 + Д2 + Д3 + Д4$, где

Д1 - доплаты работникам за работу в условиях, отклоняющих от нормальных;

Д2 - доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

Д3 - доплаты молодым специалистам Учреждения;

Д4 – выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Д1, Д2, Д3, Д4 определяются исходя из фактической потребности.

3) ФОТсв рассчитывается следующим образом:

$ФОТсв = (ФОТдо + ФОТкв) * > 20\% + Нвл$, где

> 20% - в соответствии с пунктом 2 Раздела 9 Приказа Минобрнауки Республики Коми от 28 июня 2018 г. № 259-п объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы формируется в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера;

Нвл - объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

3. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера, а также может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия их осуществления определяются в **Приложении № 3 к настоящему Положению**.

2.2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

1. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), (далее - должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием (тарификационным списком), утверждаемым директором Учреждения, и определяются в соответствии с Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 26 июня 2018 г. № 259-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и

полномочия учредителя».

2. Перечень должностей работников Учреждения и размеры должностных окладов указываются в штатном расписании (тарификационном списке) Учреждения и утверждаются директором Учреждения.

Повышение должностных окладов работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Перечнем оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников государственных учреждений образования Республики Коми, утвержденным в разделе № 3 Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя от 28.06.2018 г. 259-п (в ред. Приказа Минобрнауки Республики Коми от 06.07.2018 № 2018-п).

Перечень оснований для повышения должностных окладов работников Учреждения и размеры повышения определены в **Приложении № 1 к настоящему Положению**.

В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада, оклада, тарифной ставки по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

Повышенные должностные оклады по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов.

3. Работникам Учреждения начисляется и выплачивается районный коэффициент к заработной плате в размере 20%, а также процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 50% и в порядке, установленном в соответствии с Законом Республики Коми от 6 октября 2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми».

4. Дни выплаты заработной платы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок по форме, утвержденной Учреждением, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

2.3. Порядок регулирования уровня заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения

1. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается трудовым договором с директором Учреждения, заключаемым Министерством образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

2. Выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются на основании раздела 3 Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя (далее – Положение).

3. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми в соответствии с утвержденным им положением.

4. Должностные оклады заместителя директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

5. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются на основании раздела 3 Положения.

6. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

2.4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в Учреждении

В соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждения включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Порядок регулирования режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников с учетом особенностей деятельности образовательных учреждений различных типов и видов установлен Приказами Минобрнауки РФ № 1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и № 536 от 11.05.2016 г. «Об утверждении особенностей рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.5. Компенсационные выплаты

1. Выплатами компенсационного характера являются:

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

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников Учреждения, согласно **Приложению № 2 к настоящему Положению.**

2.6. Выплаты стимулирующего характера

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, работникам государственных образовательных организаций Республики Коми устанавливаются следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Заместитель руководителя, главный бухгалтер	до 180
2.	Другие работники	до 150

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

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в Положении о стимулирующих выплатах работников (**Приложение № 3 к настоящему Положению**).

2.7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

1. Средняя месячная заработная плата педагогическим работникам определяется до начала учебного года 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 должностного оклада 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.

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. Зарплата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленного должностного оклада.

4. При повышении должностного оклада в связи с увеличением стажа педагогической работы, получением образования или присвоением квалификационной категории средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

5. 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 установленной годовой учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 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.

6. В том случае, когда в соответствии с 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.

Если в образовательном учреждении учебный процесс продолжается в течение всего календарного года и ежегодный отпуск преподавателям в связи с этим может предоставляться в различные месяцы года, а не только в период летних каникул, снижение учебной нагрузки за время ежегодного отпуска за текущий учебный год также 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 5 настоящего раздела.

7. В случае, если по каким-либо 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.

За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третей их часовой тарифной ставки.

2.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

1. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;
- при оплате труда преподавателей профессиональных образовательных учреждений за выполнение преподавательской работы сверх годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных 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 Учреждения часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2 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.

3. Сроки расчета при увольнении

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. При предоставлении отпуска с последующим увольнением расчет с работником должен быть произведен до начала отпуска. Поэтому в последний рабочий день, предшествующий дню ухода в отпуск, Учреждение (работодатель) должно произвести окончательный расчет с работником, а также выдать ему трудовую книжку и другие документы, связанные с работой.

**Размеры
повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок)
работников учреждения**

Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения и размеры повышения:

Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории	15
высшей квалификационной категории	30

С 1 января 2019 года, позицию 1 таблицы изложить в нижеследующей редакции:

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

Примечание:

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

О компенсационных выплатах работникам учреждения

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения выплаты компенсационного характера работникам государственного профессионального образовательного учреждения «Сыктывкарский торгово-технологический техникум» (далее - Учреждение).

1.2. Выплаты компенсационного характера учитываются при исчислении средней заработной платы.

II. Виды и размеры доплат компенсационного характера работникам Учреждения

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

№ п/п	Наименование работ	Основание для оплаты	Размер доплат в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) (%)
1.	За работу в ночное время	Статья 154 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ)	35%
2.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.	Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Статья 147 ТК РФ	Доплата устанавливается на основании специальной оценки условий труда. Размер выплаты не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.
4.	Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Статья 151 ТК РФ	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
5.	Сверхурочная работа	Статья 152 ТК РФ	Первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (%)
1.	Педагогическим работникам Учреждения за классное руководство учебной группой (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	от 10 до 30
2.	Преподавателям за проверку письменных работ (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15
3.	Педагогическим работникам Учреждения, реализующих образовательные программы, за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими). (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
4.	За руководство республиканскими, городскими, районными школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам Учреждения за работу в	до 15

	аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии).	
5.	Педагогическим работникам за заведование вечерним, заочным отделением. (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения, выполняющего функциональные обязанности по руководству вечерним, заочным отделением).	до 15
6.	За работу библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров: до 2000 экз. включительно от 2001 экз. (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: библиотекаря, заведующего библиотекой)	5 10
7.	Педагогическим работникам Учреждения за заведование музеем, тренажерным залом, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности. (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20
8.	Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание транспортных средств. (доплата производится при условии отсутствия в штате Учреждения должности механика)	до 30

2.4. Доплаты молодым специалистам.

Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Организации, устанавливается доплата к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Размер доплаты составляет 25 процентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

2.4.1. Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях, относящихся к категории руководителей и специалистов.

2.4.2. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 2.4.3 и 2.4.4 настоящего пункта.

2.4.3. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в учреждение образования, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 2.4.4 настоящего пункта.

2.4.4. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в

связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

2.4.5. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в учреждениях образования в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

2.4.6. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с подпунктами 2.4.3, 2.4.4, 2.4.5 настоящего пункта, продолжается со дня прекращения указанных событий.

О стимулирующих выплатах работникам учреждения

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок назначения выплаты стимулирующего характера работникам государственного профессионального образовательного учреждения «Сыктывкарский торгово-технологический техникум» (далее - Учреждение).

1.2. Стимулирующие выплаты производятся работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты.

1.3. Стимулирующие выплаты производятся в целях повышения эффективности работников Учреждения, их творческой активности и высоких показателей в работе по повышению качества образовательного процесса.

II. Виды стимулирующих выплат и порядок их установления

2.1. Выплатами стимулирующего характера в Учреждении являются:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы, тарифной ставке)
1.	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 180
2.	Педагогические работники, специалисты, служащие, рабочие	до 150

2.3. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам, окладам (ставка заработной платы, тарифным ставкам) за интенсивность и высокие результаты в том числе:

- педагогическим работникам за работу в учебных группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья в размере до 10 процентов к должностному окладу. (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)

2.4. Надбавки за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 200
2.	Педагогические работники, специалисты, служащие, рабочие	до 200

2.5. Работникам Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) за качество выполняемых работ, в том числе:

- работникам, награжденным ведомственными наградами, - в размере до 5 процентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы). Надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения;
- водителям автомобилей всех типов, имеющим 1 -й класс - 20 процентов, 2-й класс - 10 процентов к должностному окладу (за фактически отработанное время в качестве водителя).
- водителям автотранспортных средств за безаварийный режим работы – до 30 процентов.

2.6. Доплаты работникам Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ по иным основаниям устанавливаются отдельными Приложением 1 к Положению о показателях эффективности деятельности педагогических работников и порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников ГПОУ «Сыктывкарский торгово-технологический техникум», утвержденного и введенного в действие приказом директора учреждения от 12.05.2017 г. № 07-05/42, а также приложением к Положению об оплате труда работников Учреждения «О критериях оценки эффективности деятельности работников ГПОУ «Сыктывкарский торгово-технологический техникум», утвержденного директором учреждения 27 октября 2017 г.

2.7. За качество выполняемых работ работникам могут быть предусмотрены единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы WorldSkills», Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций в размерах, установленных Приказом Минобрнауки Республики Коми от 28.06.2018 г. № 259-п (в ред. Приказа Минобрнауки Республики Коми от 06.07.2018 № 274-п).

2.8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенном в настоящем разделе положения.

2.9. Основания для установления отдельным категориям работников надбавок, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности:

Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
<p>- Работникам Учреждения, непосредственно оказывающим услуги и (или) выполняющим работы: составление калькуляций, меню, технико-технологических карт; своевременное составление и сдача отчетной документации; обеспечение качества и широты ассортимента, реализуемых товаров и блюд, роста объема товарооборота, соблюдение санитарных норм и правил, контроль соблюдения розничных цен и правил торговли, осуществление приемки и отпуска товаров, оформление сопроводительных документов;</p> <p>- За результаты деятельности по привлечению средств от приносящей доход деятельности (выездные торговли, организация фуршетов, банкетов во внерабочее время (до 5 % за одно мероприятие, до 15 % в выходной или праздничный день).</p>	<p>до 30%</p> <p>до 30%</p>

2.10. Выплаты стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы по привлечению и эффективному использованию средств, полученных от приносящей доход деятельности, оформляются приказом директора Учреждения.

III. Надбавки работникам Учреждения за выслугу лет

3.1. Надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения в следующих размерах:

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

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждении на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату.

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

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

б) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

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

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

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

IV. Премияльные выплаты по итогам работы

Порядок начисления и выплаты премии за счет фонда стимулирующих выплат:

4.1. Премияльные выплаты по итогам работы предусматриваются с целью поощрения работников за общие результаты труда, а также заинтересованности работников в повышении

результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей.

4.2. Источником премирования работников учреждения является экономия планового фонда оплаты труда учреждения, а также средства, полученные от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности (внебюджетные средства), при наличии денежных средств на расчетном счете.

4.3. Премияльные выплаты могут быть установлены как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном выражении. При увольнении работника за нарушения производственной дисциплины, другие нарушения трудового законодательства, а также по собственному желанию, соглашению сторон в рассматриваемом периоде, премия не начисляется.

4.4. Премияльные выплаты работникам, работающим по совместительству, не назначаются.

4.5. Премирование работников учреждения производится по основной должности на основании приказа директора учреждения.

Виды премий:

Квартальная премия с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Премия за квартал начисляется на основании приказа директора учреждения за фактически отработанное время в премируемый период.

Единовременная премия с учетом районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Единовременная премия начисляется на основании приказа директора за особые заслуги и результаты работы. Единовременная премия может выплачиваться в течение года неоднократно.

Показатели премирования:

- выполнения государственного задания на соответствующий финансовый год;
- инновационная деятельность;
- участие в федеральных, республиканских, городских, общетехникумовских смотрах, конкурсах, олимпиадах, спортивных мероприятиях;
- результативность профориентационной работы; развитие социального партнерства;
- отчеты преподавателей, мастеров производственного обучения о проделанной работе за отчетный период и анализ достигнутых результатов;
- за аттестацию на высшую и первую квалификационную категорию;
- своевременное и качественное представление отчетной документации;
- отсутствие правонарушений, дисциплинарных взысканий; количество и уровень замечаний в ходе проверок контрольно-инспектирующих органов, административных проверок по направлению деятельности;
- подготовку учебного заведения к новому учебному году;
- за высокое качество организации и работы приемной комиссии;
- за качественную организацию и проведение культурно-массовых мероприятий;
- за результативность выполнения сложных, срочных работ;
- по итогам работы за отчетный квартал.

Размер премии может быть снижен или не назначается полностью за:

- выявленные нарушения в организации образовательного процесса, финансово-хозяйственной деятельности, учебно-воспитательной, учебно-производственной работе;
- неудовлетворительную исполнительскую дисциплину: несвоевременное и некачественное предоставление отчетов, других документов и информации;
- не выполнение приказов, распоряжений руководителя;
- не выполнение требований Устава, должностной инструкции, Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение законных прав студентов;
- нарушение требований законодательства в области охраны труда, пожарной безопасности, санитарных норм и правил;
- несвоевременное прохождение медицинского осмотра;
- при наличии в отчетном периоде одного дисциплинарного взыскания размер премии может быть снижен на 50%, при наличии двух и более дисциплинарных взысканий – лишение премии на 100%.

Если премия начислена работнику согласно приказу о премировании, принятому до его увольнения, то она должна быть выплачена. В случае если приказ о премировании работников Учреждения был издан после увольнения данного работника, то оснований для включения его в приказ не имеется, так как на момент издания приказа он не состоит с Учреждением в трудовых отношениях.

Установленные размеры премии

Категория работников	Вид премий	Размер (должностной оклад)
Заместители директора Главный бухгалтер	Квартальная Единовременная	до 4 должностных окладов до 3 должностных окладов
Руководители структурных подразделений, и их заместители	Квартальная Единовременная	до 4 должностных окладов до 3 должностных окладов
Педагогические работники	Квартальная Единовременная	до 4 должностных окладов до 2 должностных окладов
Административно-управленческий персонал	Квартальная Единовременная	до 4 должностных окладов до 2 должностных окладов
Вспомогательный персонал	Квартальная Единовременная	до 4 должностных окладов до 2 должностных окладов

5. Материальная помощь

В целях социальной поддержки работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Материальная помощь выплачивается при наличии внебюджетных денежных средств на расчетном счете Учреждения.

Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя директора Учреждения в следующих случаях:

- смерти близких родственников (супруг(и), детей, родителей);
- рождения ребенка;
- трудной жизненной ситуацией работника (на лечение работника, форс-мажорные обстоятельства);
- при увольнении работника в связи с выходом на пенсию.

Размер материальной помощи составляет до 15000 (пятнадцати тысяч) рублей на одного работника в календарный год. Выплаты по всем видам материальной помощи одному работнику не могут превышать 15000 (пятнадцать тысяч) рублей в календарный год.