

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации



Е.Н. Терешина

Регистрационный №

209

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБПОУ РК «Джанкойский
профессиональный техникум



Д.А. Костыря

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников Государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения Республики Крым
«Джанкойский профессиональный техникум»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с постановлением Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 № 658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым» (с изменениями, внесенными Постановлениями Совета министров Республики Крым от 30.03.2015 №142, от 31.05.2016 №234, от 01.06.2017 №301, 25.07.2017 №380, от 11.04.2018 №166, от 26.02.2019 №108, от 20.08.2019 №451, от 07.12.2022 №1110, от 21.02.2023 №143, от 11.08.2023, от 17.01.2024 №12, от 02.09.2024 №495), Постановлением Совета министров Республики Крым от 11.06.2019 №320 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 №605 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Правительства Российской Федерации от 29.12.2024 №2539 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации и бюджету г. Байконура на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконура, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья» (с изменениями и дополнениями), Приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 22.09.2021 №1498/233/355-

ОД/285 «Об утверждении порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Республики Крым, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья».

Настоящее Положение определяет размер и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Республики Крым «Джанкойский профессиональный техникум» (далее - учреждение).

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с учреждением и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

молодой специалист - педагогический работник организации в возрасте до 35 лет, соответствующий критериям, установленным Положением о молодом специалисте в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению;

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

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

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иные выплаты;

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

социальные выплаты - выплаты, связанные с предоставлением работникам материальной помощи на оздоровление и надбавки молодому специалисту.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с нормами трудового законодательства и настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения, устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

показателей оплаты труда отдельных категорий работников государственных

и муниципальных учреждений, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Указом Президента Российской Федерации от 01.06.2012 №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и Указом Президента Российской Федерации от 28.12.2012 №1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», а также обеспечения достижения национальных целей, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 года №26-П, от 11.04.2019 №17-П и от 16.12.2019 №40-П;

Закона Республики Крым от 06.07.2015 №131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым»;

перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 года № 531;

перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 №530;

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы);

настоящего Положения.

1.5. Размер оплаты труда работников учреждения устанавливается исходя из тарифной ставки, оклада (должностного оклада) по занимаемой должности (профессии), компенсационных и стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника учреждения, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Квалификационные требования и наименование конкретной должности или профессии работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должны соответствовать профессиональным стандартам, а в случае их отсутствия - действующим законодательным актам, содержащим квалификационные требования и наименования должностей (Общероссийский

классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (далее - ОКПДТР), Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (далее - ЕКС), Единый тарифно-квалификационный справочник (далее - ЕТКС) и пр.).

Персонал учреждения, подразделяется на административно-управленческий, основной, вспомогательный.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должности которых указаны в разделе 3 настоящего Положения.

Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом организаций, осуществляющих образовательную деятельность, целей деятельности этих организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также их непосредственные руководители, должности которых указаны в приложении 2 к настоящему Положению.

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, должности (профессии) которых указаны в приложениях 4, 5, 9, 10, 11, 14, 15 к настоящему Положению, а также категории работников, указанных в пункте 1.12 настоящего Положения.

1.8. Штатное расписание учреждения, утверждает руководителем в пределах фонда оплаты труда и включает в себя наименования структурных подразделений (при наличии), должности руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих учреждения с указанием отнесения должностей (профессий) к административно-управленческому, основному или вспомогательному персоналу, их оклады (должностные оклады) и штатную численность.

Штатное расписание учреждения отражает фонд заработной платы с учетом всех источников финансового обеспечения.

1.9. Руководитель учреждения, несет персональную ответственность за обеспечение соблюдения требований настоящего Положения, своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству, а также за соблюдение установленных нормативными правовыми актами и распорядительными документами федеральных органов исполнительной власти, а также исполнительных органов Республики Крым индикаторов и целевых показателей по размерам заработной платы для отдельных категорий работников учреждения.

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

1.11. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

С учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 07.12.2017 № 38-П, от 28.06.2018 № 26-П, от 11.04.2018 № 17-П и от 16.12.2019 № 40-П, для целей определения соответствия заработной платы работника минимальному размеру оплаты труда, установленному законодательством, в состав месячной заработной платы работника полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не превышающей минимального размера оплаты труда, не подлежат включению:

- выплаты за осуществление работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей);

- выплаты за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе при выполнении сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

1.12. Оплата труда медицинских работников, работников культуры, работников, осуществляющих предоставление социальных услуг, научных работников и других работников, занятых в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

1.13. Оплата труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, производится в пределах фонда оплаты труда, сформированного из доведенного объема субсидий, поступающих в установленном порядке из бюджета Республики Крым, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности. При этом система оплаты труда работников структурных подразделений учреждения, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, едина.

1.14. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

1.15. Оплата труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.16. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.17. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

1.18. В случае несоответствия наименований должностей и профессий, включенных в приложения 1, 2, 4, 5 к настоящему Положению, утвержденных профессиональным стандартом, наименования должностей (профессий), указанных в ЕТКС, ЕКС, считать тождественными наименованиям должностей и профессий, содержащимся в профессиональных стандартах, до момента внесения изменений в настоящее Положение.

1.19. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, наименование должностей которых устанавливаются согласно пунктам 1.18 и 4.4 настоящего Положения, подлежат индексации в порядке и в сроки, определяемые законодательством Российской Федерации и Республики Крым в зависимости от распространения на работников действия указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 28.12.2012 № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

2. Фонд оплаты труда учреждения.

2.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательным организациям из бюджета Республики Крым, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, а также иных источников поступления финансовых средств.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения включает в себя тарифные ставки, оклады (должностные оклады), а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также в пределах фонда оплаты труда выплаты компенсационного, стимулирующего характера и выплаты социального характера.

2.3. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не может превышать 40% фонда оплаты труда.

При этом в расчет предельной доли не входит выполнение административно-управленческим и вспомогательным персоналом работы основного персонала на условиях совмещения должностей.

2.4. Формирование годового фонда оплаты труда учреждения должно осуществляться в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Республики Крым.

3. Формирование заработной платы директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, нормативными правовыми актами Республики Крым и

настоящим Положением.

3.2. Оклад (должностной оклад) директору учреждения устанавливается в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.3. В зависимости от условий труда директору учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Основанием для выплаты директору учреждения компенсационной выплаты, является приказ исполнительного органа Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

3.4. Размеры выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения приказами исполнительного органа Республики Крым, к ведению которого отнесена организация, осуществляющая образовательную деятельность, в порядке, утвержденном исполнительным органом Республики Крым, к ведению которого отнесена организация, осуществляющая образовательную деятельность.

Стимулирующие выплаты устанавливаются директору учреждения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и результативности деятельности самого директора.

Целевые показатели эффективности работы учреждения, критерии оценки результативности деятельности ее руководителя устанавливаются исполнительным органом Республики Крым, к ведению которого отнесена организация, осуществляющая образовательную деятельность.

Размеры выплат стимулирующего характера работнику, который приказом исполнительного органа Республики Крым, к ведению которого отнесено учреждение, назначен исполняющим обязанности директора (по вакантной должности), устанавливаются приказом исполнительного органа Республики Крым в порядке и размерах, определенных для директора учреждения.

3.5. По решению учредителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, руководителю организации, осуществляющей образовательную деятельность, может устанавливаться надбавка за масштаб управления. Положение о выплате надбавки за масштаб управления утверждается учредителем.

3.6. Заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на 15% ниже размера оклада (должностного оклада) директора учреждения, указанного в приложении 1 к настоящему Положению.

В зависимости от условий труда заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 5 настоящего Положения.

С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия их установления предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

Заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения осуществляются социальные выплаты в соответствии с Разделом 7 настоящего Положения.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения

формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) определяется исполнительным органом Республики Крым, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, в размере, не превышающем размера, который установлен нормативным правовым актом Республики Крым, в кратности от 1 до 6.

Без учета предельного уровня соотношений размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзаце первом настоящего пункта, могут быть установлены условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера, включенных в перечень, утвержденный Советом министров Республики Крым.

4. Формирование окладов (должностных окладов) работников учреждения, кроме директора, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность (основной персонал), установлены в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), тарифных ставок по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих установлены в соответствии с приложениями 4, 5, 9, 10, 11 к настоящему Положению.

4.3. Должности специалистов, служащих и их оклады (должностные оклады) учреждения, не вошедшие в приложения 2, 4, 9, 10, 11 устанавливаются в соответствии с аналогичными должностями специалистов и служащих и их окладами (должностными окладами), имеющимися в других типах организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

4.3.1. Размер оклада (должностного оклада) библиотекаря, устанавливается согласно Положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым в сфере культуры, утвержденного Постановлением Совета министров Республики Крым от 11.06.2019 №320 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с приложением 14 к настоящему Положению.

4.3.2. Размер оклада (должностного оклада) медицинских работников устанавливается согласно Положения об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, утвержденного Постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 №605 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с приложением 15 к настоящему Положению.

4.4. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, ставки заработной платы (тарифные ставки) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. К компенсационным выплатам согласно нормам Трудового кодекса Российской Федерации и постановления Совета министров Республики Крым от

18.12.2014 № 531 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Крым и Порядка установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» относятся:

5.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при:

- выполнении работ различной квалификации;
- совмещении профессий (должностей);
- расширении зон обслуживания;
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (временное замещение), определенной трудовым договором;
- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.1.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

5.1.4. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Учреждения.

5.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Крым и нормативными правовыми актами Республики Крым, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится. При этом директор учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе за специфику работы)),

производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры надбавок за специфику работы указаны в приложении 3 к настоящему Положению.

Надбавки за специфику работы устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения, на основании приказа директора.

Перечень и размеры отдельных выплат компенсационного характера устанавливаются законодательством Российской Федерации и Республики Крым, а также настоящим Положением.

5.5. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2016 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

5.6. Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации 30.12.2005 № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)».

Порядок выплат закрепляется локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с Приложением 16 к настоящему Положению.

5.7. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективным договором.

5.8. Размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения утверждаются приказом:

- директора, кроме сотрудников по которым личная заинтересованность директора (прямая или косвенная) предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий);
- заместителем директора по учебной работе на сотрудников, по которым у директора личная заинтересованность (прямая или косвенная) предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий).

6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями в соответствии с законодательством Республики Крым и перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 №530.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников необходимо учитывать следующее:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки количества, качества и результатов его труда, подтвержденных соответствующими документами;
- размер вознаграждения должен отвечать фактическому трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения;
- размер вознаграждения должен устанавливаться за достижение результата;
- правила определения вознаграждения должны быть изложены в форме, понятной каждому работнику;
- принятие решений об установлении выплат и их размерах должны осуществляться с учетом мнения представительного органа работников;
- показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в пределах части фонда оплаты труда, определенного с неукоснительным соблюдением требований пункта 2.3 настоящего Положения, с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. В соответствии с пунктами 1, 6 части 1, и пунктом 3 части 3 статьи 27 Закона Республики Крым от 06.07.2015 № 131-ЗРК/2015 «Об образовании в Республике Крым», и Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 18.12.2014 №530, в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества оказания услуг и работ, а также в целях сохранения кадрового потенциала, повышения эффективности и качества работы работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере.

Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты устанавливаются работникам учреждения правовым актом, а директору устанавливаются правовым актом органа исполнительной власти, осуществляющим полномочия и функции учредителя, на срок не более года.

1) Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

2) Премия за высокие результаты работы.

Размеры премии за высокие результаты работы устанавливаются директором учреждения, в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований пункта 2.3 настоящего Положения, на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении премии следует учитывать:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

3) Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размеры премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливаются директором учреждения, в пределах фонда оплаты труда, на основании представлений руководителей структурных подразделений организации, с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничивается.

6.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- надбавка за наличие квалификационной категории.

1) Размеры премии за образцовое выполнение государственного задания устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда, с учетом требований пункта 2.3 настоящего Положения, на основании представлений руководителей структурных подразделений организации с учетом мнения представительного органа работников.

Премия за образцовое выполнение государственного задания может устанавливаться и выплачиваться по итогам выполнения государственного задания или отдельных его этапов, на основании отчетов о выполнении государственного задания, утвержденных учредителем.

2) Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается:

- за наличие квалификационной категории педагогических работников;
- за наличие ученой степени;
- за наличие ученого звания;
- за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий.

а) Размер надбавки за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению.

б) Размер надбавки за квалификационную категорию для работников профессиональной квалификационной группы «Средний медицинский и фармацевтический персонал» устанавливается от должностного оклада:

- при наличии высшей квалификационной категории - 25 %;
- при наличии первой квалификационной категории - 15 %;
- при наличии второй квалификационной категории - 10 %.

в) Работникам учреждения устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) надбавки за наличие ученой степени и ученого звания:

- при наличии ученой степени кандидата наук - 3 %;
- при наличии ученой степени доктора наук - 5 %;
- при наличии ученого звания «доцент» - 7 %;
- при наличии ученого звания «профессор» - 10 %.

Основаниями для выплаты надбавок за наличие ученой степени и ученого звания являются:

- для директора - приказ исполнительного органа Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия учредителя;
- для остальных работников - приказ учреждения, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученой степени, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие ученого звания, надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

г) Работникам учреждения, к должностным окладам устанавливается надбавка за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий:

в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):

- работникам, имеющим государственные и (или) правительственные награды (высшие звания, ордена, медали) и знаки отличия Российской Федерации, СССР, союзных Республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, при условии соответствия профилю деятельности организации или преподаваемым дисциплинам, или выполняемой работе;

- работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР, союзных республик СССР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым, начинающиеся со слов «Народный...», «Заслуженный...»; спортивные звания международного класса, при условии соответствия профилю деятельности организации или преподаваемым дисциплинам, или выполняемой работе;

в размере 10 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы (тарифной ставки):

- работникам, имеющим нагрудные знаки, наименование которых начинается со слов «Почётный работник...» производится только при условии соответствия наименования нагрудного знака профилю деятельности учреждения, а педагогическим работникам - при соответствии наименования нагрудного знака, начинающегося со слов «Почётный работник», - профилю деятельности организации или преподаваемым дисциплинам, или выполняемой работе;

- работникам, педагогическим работникам, имеющим ведомственные награды (медали, нагрудные знаки, почетные звания, спортивные звания), при условии соответствия их профилю деятельности учреждения либо преподаваемым в организации, осуществляющей образовательную деятельность, дисциплинам или выполняемой работе.

При наличии у работника двух оснований для установления надбавки за наличие государственных, правительственных наград, почетных званий надбавка устанавливается по одному основанию, предусматривающему наибольший размер в соответствии с настоящим Положением.

Основанием для назначения является:

- для директора учреждения - приказ исполнительного органа Республики Крым, осуществляющего функции и полномочия Учредителя;

- для его заместителей, главного бухгалтера, прочих работников - приказ директора, изданный при наличии подтверждающих документов, предоставленных работником.

6.2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа,

если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

1) Выплата педагогическим и научно-педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (тарифной ставки) по основной должности:

- при выслуге лет свыше 3 лет - 5%;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 10%;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 15%.

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

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

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

2) Надбавка работникам (кроме педагогических и научно-педагогических работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

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

6.2.4. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премия по итогам работы устанавливается на приказа директора и максимальным размером не ограничивается.

При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, общественно значимых мероприятий.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени.

Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер, при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;
- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным учреждением).

Размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения утверждаются приказом:

- директора, кроме сотрудников по которым личная заинтересованность директора (прямая или косвенная) предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий);
- заместителем директора по учебной работе на сотрудников, по которым у директора личная заинтересованность (прямая или косвенная) предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и

беспристрастное исполнение им должностных обязанностей (осуществление полномочий).

7. Социальные выплаты

7.1. К социальным выплатам относится материальная помощь и надбавка молодому специалисту.

7.2. Работникам учреждения, один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск (но не позднее даты выплаты второй части заработной платы за декабрь) в пределах фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь на оздоровление в размере одной тарифной ставки, оклада (должностного оклада), указанных в приложениях 1, 2, 4, 5, 9, 10, 11, 14, 15 к настоящему Положению и пункте 3.6 настоящего Положения.

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

Директор учреждения ежегодно предусматривает средства на выплату материальной помощи на оздоровление исходя из установленного размера данной выплаты и численности работников учреждения, в пределах доведенного фонда оплаты труда.

Решение о выплате материальной помощи на оздоровление работнику принимается директором учреждения и оформляется его приказом. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

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

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

Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный год и исчисляется за календарные дни с момента приема работника, путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на количество дней в году и умножением на календарные дни до дня ухода в отпуск.

Расчет материальной помощи на оздоровление осуществляется согласно должностного оклада по фактической нагрузке, но не более 1 ставки, согласно

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

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

7.3. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается ежемесячная надбавка в размере 5 700,00 рублей. Размер доплаты не зависит от объема учебной (преподавательской) работы/педагогической работы.

Надбавка молодым специалистам устанавливается в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

Надбавка выплачивается по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

8. Почасовая оплата труда

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется:

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

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда, выполняемая работником с его письменного согласия за рамками рабочего времени по основному месту работы, устанавливается ему в объеме не более 300 часов в течение учебного года и не считается совместительством.

Оплата труда за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника за рамками рабочего времени по основному месту работы, подлежит отдельному расчету и отражению в расчетном листке работника.

8.2. Часовая ставка при оплате труда преподавателей учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, определяется путем деления месячной ставки заработной платы, предусмотренной по замещаемой должности, на среднюю месячную норму учебной (преподавательской) работы, составляющую 72 часа.

При этом часы учебной (преподавательской) работы, выполненные преподавателем сверх установленного ему на начало учебного года фактического годового объема учебной (преподавательской) работы (уменьшенного по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 22.12.2014 №1601), оплачиваются дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года.

Учебная (преподавательская) работа, выполненная преподавателем при замещении временно отсутствующих преподавателей, продолжавшемся не более двух месяцев, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года.

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

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения минимального размера оплаты труда, коэффициента почасовой оплаты труда.

Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждении, указаны в приложении 7 к настоящему Положению.

9. Порядок оплаты и нормирования труда работников

9.1. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом коллективного мнения работников, в учреждении заработная плата выплачивается за первую половину месяца - 16 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 01 числа месяца, следующего за расчетным.

В случае, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходным, праздничным или нерабочим днем, заработная плата выплачивается накануне.

В случае переноса сроков выплаты заработной платы на основании Приказа Учредителя, Распоряжения Главы Республики Крым, Постановления Совета Министров Республики Крым, иных распорядительных актов органов исполнительной власти – издается приказ директора учреждения о переносе

сроков выплаты заработной платы.

9.2. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, учреждение обязано выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

9.2.1. В соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, директор учреждения, главный бухгалтер, лица ответственные за начисление и выплату заработной платы, специалист по кадрам, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Республики Крым

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Учреждение обязано возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки.

9.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждена в Приложении 12 к настоящему Положению.

9.4. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым, Налоговым кодексами и иными Федеральными законами.

9.4.1. Удержания из заработной платы работников для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (статья 155 Трудового кодекса Российской Федерации) или простое (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым настоящего пункта, учреждение вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (статья 155 Трудового кодекса Российской Федерации) или простое (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации);

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

9.4.2. Порядок удержания налога на доходы физических лиц учреждения осуществляется в соответствии с главой 23 Налогового кодекса Российской Федерации.

В соответствии со статьей 218 Налогового кодекса Российской Федерации, физическим лицам, в отношении которых учреждение выступает налоговым агентом, на основании их письменных заявлений предоставляется право на получение стандартных налоговых вычетов.

9.4.3. Из заработной платы работников, являющихся членами Первичной профсоюзной организации учреждения, на основании их письменного заявления, ежемесячно удерживаются профсоюзные взносы в размере 1% от совокупной суммы дохода за текущий месяц.

9.4.4. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику, при этом размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов, согласно статьи 99 Федерального закона от 02.10.2007 №229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящим пунктом, не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

Согласно статьи 101 Федерального закона от 02.10.2007 №229-ФЗ «Об исполнительном производстве» к такому роду выплат согласно относятся денежные суммы, выплачиваемые в возмещение вреда, причиненного здоровью, компенсационные выплаты в связи со служебной командировкой, с переводом, приемом или направлением на работу в другую местность, некоторые пособия по социальному страхованию.

9.5. В случае прекращения деятельности учреждения и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами, работнику гарантируется выплата заработной платы.

При ликвидации юридического лица (учреждения) расчеты по оплате труда и выплате выходных пособий производятся во вторую очередь после требований по выплатам за причинение вреда жизни и здоровью, согласно пункта 1 статьи 64 Гражданского кодекса Российской Федерации.

При банкротстве работники учреждения признаются кредиторами в части требований по оплате труда и выходных пособий в соответствии с Федеральным законом от 26.10.2002 №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

9.6. В соответствии со статьи 157 Трудового кодекса Российской Федерации во время простоя по вине учреждения работникам, производится выплата в

размере не менее двух третей средней заработной платы, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации

Время простоя по причинам, не зависящим от учреждения и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю.

9.7. Исчисление среднего заработка в учреждении производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом мнения трудового коллектива и трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, отраженного Коллективным договором.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные положением об оплате труда виды выплат, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

9.8. В соответствии со статьей 183 Трудового кодекса Российской Федерации при временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

Условия, размеры и порядок обеспечения работников пособием по временной нетрудоспособности регулируются Федеральным законом об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством от 29.12.2006 №255-ФЗ (далее - Закон).

Обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством охватывает всех лиц, работающих в учреждении на основании трудового договора.

Работнику выплачивается пособие за счет собственных средств только в случае наступления нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы и только за первые три дня нетрудоспособности.

В соответствии с частью 1 статьи 5 Закона застрахованные лица – работники учреждения обеспечиваются пособием по временной нетрудоспособности не только в случае фактической утраты работником способности выполнять свои трудовые обязанности вследствие болезни (травмы), но и в случае освобождения его от работы без потери трудоспособности - в целях охраны его собственного

здоровья и здоровья членов его семьи, предупреждения заболевания других лиц.

Документом, удостоверяющим временную нетрудоспособность работника и подтверждающим его освобождение от работы, является листок нетрудоспособности (электронный).

Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается при наступлении страхового случая в период работы по трудовому договору, и в случае, когда временная нетрудоспособность вследствие заболевания или травмы наступила в течение 30 календарных дней со дня прекращения работы независимо от причины увольнения. При временной нетрудоспособности по другим основаниям (необходимости ухода за больным членом семьи, карантине и т.д.) пособие уволенному не выдается.

Размер пособия зависит от продолжительности страхового стажа работника. В страховой стаж включаются периоды работы по трудовому договору, государственной гражданской или муниципальной службы, периоды иной деятельности, в течение которой гражданин подлежал обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Засчитываются в страховой стаж и периоды прохождения военной и иной службы, предусмотренной Законом Российской Федерации от 12.02.1993 №4468-1 «О пенсионном обеспечении лиц, проходивших военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, и их семей».

Подсчет и подтверждение страхового стажа для определения размеров пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам производится в соответствии с требованиями, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 06.02.2007 №91.

По общему правилу пособие назначается в следующих размерах:

- при страховом стаже восемь и более лет - 100% среднего заработка;
- при страховом стаже от пяти до восьми лет - 80% среднего заработка;
- при страховом стаже до пяти лет - 60% среднего заработка (ч. 1 ст. 7 Закона).

Исключением из правил является:

- работникам учреждения, у которых заболевание или травма наступили в течение 30 календарных дней после прекращения работы, пособие выплачивается по минимальной ставке - в размере 60% среднего заработка;
- при необходимости ухода за больным ребенком при его амбулаторном лечении - за первые 10 календарных дней пособие исчисляется в зависимости от продолжительности страхового стажа застрахованного, за последующие дни - в размере 50% среднего заработка.

Пособие по временной нетрудоспособности назначается по месту работы застрахованного по представлению листка нетрудоспособности. В соответствии с пунктом 1 статьи 14 Закона пособие исчисляется из среднего заработка работника, рассчитанного за 2 календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, в т.ч. за время работы у другого страхователя (других страхователей). В средний заработок, из которого исчисляется пособие, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы в Фонд. При этом сумма среднего заработка за каждый календарный год не должна

превышать предельной величины базы для начисления страховых взносов в Фонд на соответствующий календарный год, установленной в соответствии с Федеральным законом от 24.07.2009 №212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования».

Средний дневной заработок для исчисления пособия определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за указанный выше период на 730.

Размер дневного пособия исчисляется путем умножения среднего дневного заработка застрахованного лица на размер пособия, установленного в процентном выражении к среднему заработку.

Общий размер пособия определяется путем умножения размера дневного пособия на число календарных дней, приходящихся на период временной нетрудоспособности. Из числа календарных дней, за которые оно назначается, исключаются календарные дни, приходящиеся на следующие периоды:

- период освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты, за исключением случаев утраты трудоспособности работником вследствие заболевания или травмы в период ежегодного оплачиваемого отпуска;
- период отстранения от работы в соответствии с законодательством, если за этот период не начисляется заработная плата;
- период простоя, кроме случаев временной нетрудоспособности, наступившей до периода простоя и продолжающейся в период простоя;
- период заключения под стражу или административного ареста;
- время проведения судебно-медицинской экспертизы.

Если работник в расчетном периоде не имел заработка, а также если средний заработок, рассчитанный за этот период, в расчете на полный календарный месяц ниже минимального размера оплаты труда, то средний заработок, из которого исчисляется пособие, принимается равным минимальному размеру оплаты труда, установленному федеральным законом на день наступления страхового случая. В этом случае средний дневной заработок для исчисления пособия определяется путем деления минимального размера оплаты труда, увеличенного в 24 раза, на 730.

В случае, если работник на момент утраты трудоспособности было занят у нескольких работодателей (совместительство) и в двух предшествующих календарных годах был занят у тех же работодателей, пособие назначается и выплачивается ему по всем местам работы, исходя из среднего заработка за время работы у работодателя, назначающего и выплачивающего пособие (часть 2 статья 13 Закона). При этом средний заработок, из которого исчисляется пособие, учитывается за каждый календарный год в сумме, не превышающей предельный заработок для начисления страховых взносов в Фонд на соответствующий календарный год.

9.9. Учреждением гарантируются права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии с определениями ст. 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской

Федерации, в процентах от часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, установленных Коллективным договором, с учетом мнения работников учреждения.

9.11. Обязанностью работника, является возмещение ущерба, причиненного учреждению противоправными, виновными действиями или бездействием в процессе трудовой деятельности.

В соответствии со статьей 238 Трудового кодекса Российской Федерации, работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества учреждения или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у учреждения, если учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для учреждения произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах норм, установленных статьями 241, 242, 243 Трудового кодекса Российской Федерации, другими федеральными законами.

10. Основные государственные гарантии по оплате труда работников

10.1. В соответствии со статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации, основными государственными гарантиями по оплате труда работников учреждения являются:

- гарантированное обеспечение выплаты величины минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, согласно пункта 1.11 настоящего Положения;
- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, путем индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, согласно пункта 1.19 настоящего Положения;
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы согласно пункта 9.4 настоящего Положения;
- обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами, согласно пункта 9.5 настоящего Положения;
- ответственность учреждения за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями согласно раздела 9 настоящего Положения;
- сроки и очередность выплаты заработной платы согласно пункта 9.1 настоящего Положения.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников Государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
Республики Крым «Джанкойский
профессиональный техникум»
от 05.09.2024 №330

Размер оклада (должностного оклада) директора учреждения

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Директор профессиональной образовательной организации	42 899,00

Размеры окладов (должностных окладов) работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
	Секретарь учебной части	17 037,00

Профессиональная квалификационная группа должностей работников
учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	17 099,00

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
2-й квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	16 053,00
3-й квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	16 064,00

4-й квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель*; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания	16 074,00
------------------------------------	---	-----------

* Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
2-й квалификационный уровень	Заведующий: кабинета, лаборатории, отдела, учебной (учебно- производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения среднего профессионального образования*; старший мастер образовательного учреждения среднего профессионального образования	29 103,00
3-й квалификационный уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	30 488,00

* Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3-му квалификационному уровню.

Размер надбавок за специфику работы

Типы организаций, осуществляющих образовательную деятельность, виды деятельности и категории работников	Размер от должностного оклада, %
Профессиональные образовательные организации	
4.1. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности:	
- проверка тетрадей - для преподавателей литературы, русского языка, математики, черчения, иностранных языков, национальных языков (крымскотатарского, украинского) (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)>	15
- заведование учебным, методическим кабинетом, мастерской, секцией, лабораторией, учебно-консультационным пунктом, опытным участком <*(1)>	10
- руководство методическими объединениями, цикловыми комиссиями <*(1)>	15
4.2. Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя, куратора (устанавливается за одну группу) <*(1)>	15
4.3. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (устанавливается пропорционально фактическому объему учебной (преподавательской) работы) <*(1)>	25
4.4. За реализацию программ среднего профессионального образования или выполнение педагогической работы основным персоналом в учреждениях среднего профессионального образования (устанавливается пропорционально фактическому объему педагогической или учебной (преподавательской) работы) <*(2)>	10

<(1)*> Рассчитывается от размера должностного оклада 4 - квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

<(2)*> Рассчитывается от размера должностного оклада 2-го, 3-го, 4-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

**Размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым должностям
руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Должностной оклад, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель; калькулятор; кассир; комендант; паспортист; секретарь; учетчик	17 037,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	17 925,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1-й квалификационный уровень	Администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник	17 099,00
2-й квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством	17 955,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3-й квалификационный уровень	Заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	18 208,00
4-й квалификационный уровень	Механик	19 661,00
	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым	17 875,00

	может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5-й квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	18 232,00
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; специалист по защите информации; специалист по кадрам; специалист по антитеррористической защищенности и безопасности, экономист; юрисконсульт	18 726,00
2-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	19 661,00
3-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	20 635,00
4-й квалификационный уровень	Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	21 669,00
5-й квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	22 753,00
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1-й квалификационный уровень	Начальники отделов	27 840,00
2-й квалификационный уровень	Главный <*> (аналитик; диспетчер, механик, специалист по защите информации)	28 000,00
3-й квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	28 586,00

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

Размеры тарифных ставок рабочих по разрядам выполняемых работ

Разряд работ	Размер тарифных ставок, рублей
1 разряд	9 728,00
2 разряд	10 887,00
3 разряд	11 070,00
4 разряд	11 268,00
5 разряд	11 473,00
6 разряд	11 691,00
7 разряд	12 029,00
8 разряд	12 078,00

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную катеорию
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):	
Высшая категория	15%
Первая категория	10%
Педагог - методист	30%
Педагог - наставник	30%

**Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых
к проведению учебных занятий в учреждении**

№ п/п	Наименование показателя	Коэффициент почасовой оплаты труда		
		для профессора, доктора наук	для доцента, кандидата наук	для лиц, не имеющих ученой степени
1	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с обучающимися	0,07	0,06	0,03
2	Коэффициенты почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий с аспирантами, слушателями учебных заведений по повышению квалификации работников и специалистов	0,09	0,07	0,04

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

Положение о молодом специалисте

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях привлечения к трудоустройству в отрасль образования молодых педагогических работников, их адаптации и расширения возможностей профессионального развития.

1.2. Настоящее Положение определяет статус молодого специалиста (далее - СМС).

2. Статус молодого специалиста

2.1. К молодым специалистам относятся работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до 35 лет, назначенные (переведенные) на педагогические должности впервые, после:

- получения диплома о среднем профессиональном образовании, подтверждающего присвоение квалификации по специальности;
- либо получения диплома о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру);
- либо получения диплома о переподготовке, дающего право занимать педагогические должности;
- либо окончания аспирантуры.

2.1.1. Обязательным требованием для присвоения СМС, является трудоустройство в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, после окончания обучения не позднее одного года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования.

2.2. Осуществление трудовой деятельности до момента возникновения права на присвоение СМС согласно пункту 2.1 настоящего Положения не может являться основанием для отказа в присвоении такого статуса.

Период трудовой деятельности в педагогической должности в организации, не являющейся организацией, осуществляющей образовательную деятельность, не учитывается при присвоении СМС.

2.3. СМС действует в течение 3 лет со дня возникновения права на присвоение статуса, но не позднее достижения молодым специалистом возраста 35 лет.

2.4. В случае увольнения педагогического работника, имеющего СМС, из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и поступления на работу в другую, статус за ним сохраняется, период его действия не прерывается.

Если при трудоустройстве педагогический работник не предоставил копию документа, подтверждающего присвоение статуса молодого специалиста, то Работодатель самостоятельно, на основании заявления педагогического работника, запрашивает соответствующие копии документов с предыдущих мест работы за три года.

2.5. Если СМС педагогическому работнику в предыдущей организации, осуществляющей образовательную деятельность, присвоен не был, при этом такой педагогический работник соответствует всем установленным настоящим Положением требованиям, такому работнику присваивается СМС, однако период действия статуса (3 года) исчисляется с момента назначения на педагогическую должность впервые.

В случае увольнения педагогического работника, имеющего СМС, из организации, осуществляющей образовательную деятельность, и поступления на работу в организацию, не имеющую статуса организации, осуществляющей образовательную деятельность, или его перевода в организации, осуществляющей образовательную деятельность, на непедagogическую должность, он теряет право на сохранение СМС.

2.6. СМС может быть однократно продлен, но не более чем на 3 года и до достижения молодым специалистом возраста 35 лет, в случае:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направления по основному месту работы на стажировку или обучение с отрывом от производства;
- трудоустройства в течение 3 месяцев после окончания обучения в очной магистратуре или аспирантуре, если ранее молодой специалист был уволен из организации, осуществляющей образовательную деятельность, по собственному желанию, обусловленному невозможностью продолжения им работы (зачисление в соответствующую организацию, осуществляющую образовательную деятельность);
- длительного, более 3 месяцев, периода нетрудоспособности, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

2.7. СМС не может быть присвоен или продлен работнику (выпускнику), принявшему решение о прохождении военной службы по контракту, после или во время получения им соответствующего уровня высшего образования.

2.8. СМС утрачивается в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 и 14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Положением.

2.9. Для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается.

**Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения
в сфере закупок**

Должность	Должностной оклад, руб.
Специалист по закупкам	19 533,00
Ведущий специалист по закупкам	20 230,00
Контрактный управляющий Руководитель контрактной службы	24 058,00

**Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения,
занятых в сфере охраны труда**

Должность	Должностной оклад, рублей
Специалист по охране труда	18 726,00
Ведущий специалист по охране труда	20 230,00
Руководитель службы охраны труда	24 058,00

**Размеры окладов (должностных окладов) работников тарифных ставок по
профессиям рабочих, специалистов, служащих, предусмотренные
профессиональными стандартами**

Должность	Должностной оклад (тарифная ставка), рублей
Дворник (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2022 № 534н «Об утверждении профессионального стандарта «Рабочий по комплексной уборке территории, относящейся к общему имуществу в многоквартирном доме»)	10 887,00
Парикмахер (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.12.2014 № 1134н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по предоставлению парикмахерских услуг»)	11 268,00
Помощник повара, младший повар повар шеф-повар (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 113н «Об утверждении профессионального стандарта «Повар»)	11 268,00 11 473,00 11 691,00
Слесарь - электрик по ремонту электрооборудования (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.09.2020 № 660 н «Об утверждении профессионального стандарта «Слесарь-электрик»)	11 473,00

Делопроизводитель Секретарь руководителя (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15.06.2020 № 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»)	17 037,00 17 997,00
Специалист по кадрам, специалист по персоналу (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»)	18 726,00
Системный администратор Старший системный администратор Ведущий системный администратор Главный системный администратор (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 №680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»)	18 726,00 19 661,00 20 635,00 21 669,00
Психолог (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2023 № 716н «Об утверждении профессионального стандарта «Психолог в социальной сфере»)	18 036,00
Бухгалтер (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.02.2019 года № 103н «Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»)	18 726,00
Советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями (приказ АНО «Национальное агентство развития квалификаций» 15.09.2021 №87/21-ПР «Об утверждении наименований квалификации и требований к квалификациям в сфере образования»)	16 798,00

Форма расчетного листка

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА ()
(период)

ФИО работника

Организация: ГБПОУ РК «Джанкойский профессиональный техникум»

К выплате:

Должность:

Подразделение:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						Выплачено:		

Долг предприятия на начало _____ Долг предприятия на конец _____

Общий облагаемый доход:

Особенности оплаты труда педагогических работников

1.1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (год).

1.2. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для педагогических работников в соответствии с действующим законодательством.

1.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

1.4. Исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы. Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

Норма 720 часов учебной (преподавательской) работы является нормируемой частью педагогической работы преподавателей, а также расчетной величиной

для исчисления размера их оплаты за фактически установленный им образовательной организацией годовой объем учебной нагрузки.

1.5. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

1.6. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

1.7. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

1.8. Учебная нагрузка, выполненная при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

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

1.9. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, при получении дополнительного профессионального образования с отрывом от работы, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему годовой объем учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц без изменения размера средней месячной оплаты, установленной на начало учебного года. В случае фактического выполнения преподавателем учебной нагрузки в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки, при получении дополнительного профессионального образования без отрыва от работы уменьшение учебной нагрузки не производится.

1.10. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям,

предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 (зарегистрировано Минюстом России 25.02.2015 регистрационный №36204), до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

1.11. Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 №276, при выполнении ими иной педагогической работы осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»	Мастер производственного обучения
Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; воспитатель (включая старшего); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Руководитель физического воспитания	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Мастер производственного обучения	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по аттестованной должности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по аттестованной должности)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)

**Должностные оклады руководителей, специалистов и работников
библиотек Республики Крым**

Наименования должностей	Размер оклада (должностного оклада), тарифной ставки, рублей
Библиотекарь, библиограф	
главный	20 100,00
ведущий	18 144,00
первой категории	17 820,00
второй категории	17 388,00
без категории	16 848,00

**Оклады (должностные оклады) медицинских работников
Республики Крым**

Квалификационный уровень	Наименования должностей	Оклад (должностной оклад), рублей
2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	17 022,00

Положение
о выплатах ежемесячного денежного вознаграждения за классное
руководство педагогическим работникам Государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения Республики Крым
«Джанкойский профессиональный техникум»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано согласно Постановления Правительства Российской Федерации от 29.12.2021 №2539 «Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации и бюджету г.Байконура на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г.Байконура, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья» (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 29.03.2024 №397), Приказа Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 22.09.2021 №1498/233/355-ОД/285 «Об утверждении порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций Республики Крым, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья», в соответствии с Разъяснениями Министерства просвещения России и Общероссийского Профсоюза образования «Об организации классного руководства (кураторства) в группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения».

1.2. Положение регулирует и определяет порядок, размер и условия выплаты ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам Учреждения.

II. Порядок, размер и условия выплаты ежемесячного денежного
вознаграждения

2.1. Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения имеют

педагогические работники Учреждения, на которых возложены функции классного руководителя в учебных группах по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в конкретной группе, выполняющие дополнительную работу в соответствии с Положением о классном руководителе.

2.2. Список педагогических работников, на которых возложено выполнение функций классного руководителя, утверждается приказом директора Учреждения.

2.3. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам».

2.4. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам составляет 10 000,00 рублей в населенных пунктах с численностью населения менее 100 тысяч человек и выплачивается ежемесячно (но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более учебных группах), с учетом установленных трудовым законодательством Российской Федерации отчислений по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на страховые взносы, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) (далее - страховые взносы в государственные внебюджетные фонды), включая выплату части отпускных, начисленной с суммы выплаченного вознаграждения, учтенного в расчете средней заработной платы

Педагогические работники могут осуществлять классное руководство с выплатой соответствующего денежного вознаграждения не более чем в двух группах.

Деятельность педагогического работника по классному руководству и в одной, и во второй учебной группе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 10 000,00 рублей за каждую из двух групп.

2.5. Выплаты педагогическим работникам, связанные с выполнением обязанностей классного руководителя, установленные работникам образования за специфику работы, в соответствии с Постановлением Совета министров Республики Крым от 30.12.2014 №658 (с изменениями), сохраняются и выплачиваются одновременно с ежемесячным денежным вознаграждением за классное руководство педагогическим работникам.

2.6. Формировать начисление и выплату ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам в отдельную ведомость, с учетом включения таких выплат при исчислении среднего заработка во всех случаях его определения педагогическим работникам Учреждения, финансовое обеспечение которых осуществляется из федерального бюджета субъектам Российской Федерации.

2.7. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в размере 10 000,00 рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца;
- выплачивается ежемесячно за фактически отработанное в календарном месяце время;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» при определении отношения средней заработной платы этих категорий работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации;
- учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;
- учитывается для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;
- учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка и исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями);
- учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 Федерального закона от 29.12.2006 №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

III. Порядок регулирования выплат ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам

3.1. Классное руководство является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия и за дополнительную оплату, что предусматривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), в котором указывается ее содержание, срок выполнения и размер оплаты.

3.2. Дополнительные выплаты педагогическим работникам за осуществление классного руководства, включая выплату ежемесячного денежного вознаграждения в размере 10 000,00 рублей, относятся к выплатам компенсационного характера.

3.3. Регулирование вопросов, связанных с возложением на педагогических работников дополнительных обязанностей по классному руководству

целесообразно осуществлять в том же порядке, который применяется при распределении учебной нагрузки на новый учебный год.

3.4. Временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения, что предусматривается в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.5. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам может быть отменена за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

3.6. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство, на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

3.7. В случае необходимости классное руководство в учебных группах может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников Учреждения, ведущих в них учебные занятия.

3.8. Периоды каникул, установленные для обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования или профессионального обучения, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками работников, являются для работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 10 000,00 рублей и других выплат за классное руководство.

Порядок расчета материальной помощи на оздоровление пропорционально отработанному времени

1. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается вновь принятому работнику, не отработавшему полный год и исчисляется за календарные дни с момента приема работника, путем деления тарифной ставки, оклада (должностного оклада) на количество дней в году и умножением на календарные дни со дня приема до дня ухода в отпуск по формуле:

$$\begin{array}{lcl} \text{Размер} & \text{Должностной оклад} & \\ \text{материальной} & \text{-----} & \text{X} \\ \text{помощи} & & \text{количество календарных} \\ & & \text{дней с момента приема до дня} \\ & & \text{ухода в отпуск} \\ & \text{количество дней в год (365 или 366)} & \end{array}$$

2. Расчет материальной помощи на оздоровление осуществляется согласно должностного оклада по фактической нагрузке, но не более 1 ставки.

