

рассмотрено на общем собрании  
ГПОУ «ЧТКУ»  
« 16 » января 2019 г.  
Протокол № 2



Согласовано  
с профсоюзным комитетом ГПОУ «ЧТКУ»  
Председатель *О.А. Шароглазова* О.А. Шароглазова  
от « 21 » января 2019 г.

**Положение об оплате труда работников  
Государственного профессионального  
образовательного учреждения  
«Читинское торгово-кулинарное училище»,  
находящегося  
в ведении Министерства образования,  
науки и молодежной политики  
Забайкальского края**

**Государственное профессиональное образовательное учреждение**

**«Читинское торгово-кулинарное училище»**

Утверждено приказом № 92Ла  
от 19.04.2019 г.

**Положение об оплате труда работников  
Государственного профессионального образовательного учреждения  
«Читинское торгово-кулинарное училище», находящегося  
в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики  
Забайкальского края**

**I. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного профессионального образовательного учреждения «Читинское торгово-кулинарное училище» (далее - ГПОУ «ЧТКУ»), находящегося в ведении Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края, (далее – Положение) разработано в соответствии со следующими нормативно-правовыми актами и иными документами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы»;
- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 года № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10191);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников» (зарегистрировано в Минюсте России 27 сентября 2007 года № 10190);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюст России от 01 октября 2007 года № 570);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюсте России 03 апреля 2008 года № 11452);

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников образования»;

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Забайкальского края от 05 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2009 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (зарегистрировано в Минюсте России 21 марта 2012 года № 23559);

- законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций»;

- законом Забайкальского края от 11 июля 2013 года № 858-33К «Об отдельных вопросах в сфере образования»;

- законом Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 21 августа 2014 года № 471 «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров в государственных учреждениях, финансируемых из бюджета Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 18 ноября 2014 года № 636 «Об утверждении Положения о выплате надбавок за высокие спортивные достижения спортсменам-инструкторам, тренерам государственных учреждений физической культуры и спорта, финансируемых из бюджета Забайкальского края, за обеспечение высококачественного тренировочного процесса или подготовку высококвалифицированных учащихся-спортсменов работникам государственных учреждений физической культуры и спорта и государственных учреждений образования, финансируемых из бюджета Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 30 июня 2014 года № 382 «О базовых окладах (базовых должностных окладах), базовых ставках заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников государственных учреждений Забайкальского края»;

- постановлением Правительства Забайкальского края от 09 июля 2014 года № 392 «Об утверждении Положения о доплате за работу в ночное время работникам государственных учреждений Забайкальского края»;

- приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Забайкальского края от 26 августа 2014 года № 677 «Примерное положение о порядке и условиях выплаты надбавки за специфику работы мастерам производственного обучения краевых профессиональных образовательных организаций»;

- письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 13 сентября 2006 года № АФ-213/03 «О подготовке и направлении вариантов модельных методик»;

- письмом Центрального комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 19 сентября 2008 года № 216 «О

введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных образовательных учреждений».

**1.2.** Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников ГПОУ «ЧТКУ», и применяется при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов ГПОУ «ЧТКУ».

**1.3.** В настоящем Положении используются следующие понятия:

**оклад (должностной оклад), ставка заработной платы** - оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в размере не ниже, установленных Правительством Забайкальского края.

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

**норма рабочего времени** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности;

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

**сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены)), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период;

**специальная оценка условий труда** - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Специальная оценка условий труда предполагает переход от «списочного» подхода к предоставлению гарантий и компенсаций работникам вредных и опасных производств к учету фактического воздействия на организм сотрудника вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

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

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

**тарификационный список** – сведения об учителях, преподавателях и других работниках, осуществляющих педагогическую деятельность, количестве

часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условиях в образовательных учреждениях, сформированные с целью определения объема учебной нагрузки педагогических работников на учебный год;

**1.4.** Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников ГПОУ «ЧТКУ» за счет средств краевого бюджета и других источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**1.5.** Заработная плата работников ГПОУ «ЧТКУ» (без учёта стимулирующих выплат и системы премирования), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. В случае, если месячная заработная плата работников ГПОУ «ЧТКУ» по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам краевых учреждений производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключение районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

Доплата до уровня минимального размера оплаты труда производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда ГПОУ «ЧТКУ».

**1.6.** Месячная заработная плата работника ГПОУ «ЧТКУ» полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

**1.7.** Введение в ГПОУ «ЧТКУ» новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

**1.8.** Тарификация рассчитывается на один учебный год, исходя из объема годовой учебной нагрузки в расчете на 10 учебных месяцев.

**1.9.** Средняя месячная (согласно тарификации) 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.

**1.10.** В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало 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, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой 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.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1 Основные условия оплаты труда работников ГПОУ «ЧТКУ»**

**2.1.1.** Заработная плата работников ГПОУ «ЧТКУ» за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

**2.1.2.** Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором ГПОУ «ЧТКУ», и должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. С целью контроля за объемами принятых ГПОУ «ЧТКУ» бюджетных обязательств по заработной плате, штатные расписания подведомственных учреждений согласовываются с Министерством образования,

науки и молодежной политики Забайкальского края.

**2.1.3.** Условия оплаты труда работников ГПОУ «ЧТКУ», в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, надбавки, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками ГПОУ «ЧТКУ».

**2.1.4.** Форма трудового договора с работником составлена на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы» (Приложение № 1 к Положению).

**2.1.5.** Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

**2.1.6.** Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

**2.1.7.** Штатное расписание ГПОУ «ЧТКУ» формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов (включая преподавателей, мастеров производственного обучения, воспитателей и др.), служащих, профессии рабочих ГПОУ «ЧТКУ» (Приложение № 2 к Положению).

**2.1.8.** Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работникам директором ГПОУ «ЧТКУ» на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

**2.1.10.** Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

**2.1.11.** Фонд оплаты труда работников ГПОУ «ЧТКУ» финансируется из бюджета Забайкальского края, формируется на календарный год в пределах ассигнований краевого бюджета и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности ГПОУ «ЧТКУ» в соответствии с действующим законодательством.

**2.1.12.** Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета Забайкальского края, направляется ГПОУ «ЧТКУ» на выплаты стимулирующего характера. Система премирования работников устанавливается Положением о премировании работников училища (Приложение № 4) в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности училища.

**2.1.13.** «Заработная плата работников ГПОУ «ЧТКУ» за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:



- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты».

**2.1.14.** «Оклады (должностные оклады) работникам ГПОУ «ЧТКУ», за исключением директора, его заместителей, главного бухгалтера, устанавливаются согласно приложению № 2 данного Положения с учетом увеличений, предусмотренных пунктами 2.1.12 и 2.1.15, в пределах фонда оплаты труда училища».

**2.1.15.** В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

**2.1.16.** Должностные оклады профессий рабочих и работников, осуществляющих профессиональную деятельность, по общеотраслевым должностям специалистов и служащих, входящим в соответствующие профессиональные квалификационные группы ГПОУ «ЧТКУ», устанавливаются в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами и настоящим Положением в размерах, не ниже утвержденных Правительством Забайкальского края базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

**2.1.17.** «Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы), предусматривается в трудовом договоре с работником (или в дополнительном соглашении к трудовому договору).

Годовой фонд рабочего времени определен Производственным календарем, продолжительность рабочего времени для педагогических работников – приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». 2.1.18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений края индексируются постановлением Правительства Забайкальского края в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

**2.1.19.** В целях формирования трудовых отношений с работниками ГПОУ «ЧТКУ» при введении для них новых систем оплаты труда могут быть заключены с работниками дополнительные соглашения к трудовым договорам. Образец дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в связи с введением новых систем оплаты труда приведен в приложении № 4

данного Положения.

## **2.2. Компенсационные выплаты**

**2.2.1.** Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края.

**2.2.2.** «Работникам ГПОУ «ЧТКУ» могут быть назначены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

**2.2.3.** «Доплата к окладу (должностному окладу), 6 % к ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ за фактически отработанное время.

Максимальная величина надбавки работникам ГПОУ «ЧТКУ», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определена приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы гособразования СССР».

Решение об установлении размера доплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда принимается директором ГПОУ «ЧТКУ» по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения профсоюзного комитета.

Порядок и особенности проведения специальной оценки условий труда предусмотрены Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда».

**2.2.4.** К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент и процентная надбавка.

Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций».

**2.2.5.** «К условиям, отклоняющимся от нормальных, относятся:

- совмещение профессий (должностей);
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;

- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и нерабочие праздничные дни).

**2.2.5.1.** Условия труда при совмещении профессий (должностей) регламентированы статьей 60.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

**2.2.5.2.** Порядок оплаты труда за сверхурочную работу определен статье 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

**2.2.5.3.** «Повышенная оплата за работу в ночное время работникам ГПОУ «ЧТКУ» производится в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

**2.2.5.4.** «К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут относиться выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также другие виды работ, не входящие в должностные обязанности работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размеры выплаты за интенсивность по видам работ:

- за классное руководство – 10%, в зависимости от показателей посещаемости группы, отсутствия правонарушений и конфликтов в группе среди обучающихся, качества знаний и успеваемости обучающихся;
- за проверку письменных работ преподавателям русского языка, математики – 5%, в зависимости от качества и регулярности проверки;
- за руководство методическими комиссиями – 10%, в зависимости от эффективности деятельности МК;
- за заведование цехами, лабораториями, кабинетами – 5%, в зависимости от выполнения требований, предъявляемыми СанПиНами, пожарной безопасности, эстетического вида.

**2.2.6.** Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

**2.2.7.** Компенсационные выплаты начисляются к должностному окладу или тарифной ставке (окладу) и не образуют увеличение должностного оклада или тарифной ставки (оклада) для исчисления других выплат, надбавок, доплат. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к

фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

## 2.3. Стимулирующие выплаты

**2.3.1.** Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью повышения мотивации работников ГПОУ «ЧТКУ» к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу в соответствии Положением о премировании работников училища (Приложение № 4). Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательно минимальным или максимальным размером.

**2.3.2.** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края, Положением о премировании работников училища (Приложение № 4).

**2.3.3.** Работникам ГПОУ «ЧТКУ» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- *выплата за специфику работы* устанавливается в соответствии со статьей 5 закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»:

- педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории - в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории - в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- мастерам производственного обучения - в размере 30 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Конкретный размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты устанавливаются Положением о порядке и условиях выплаты надбавки за специфику работы мастерам производственного обучения Государственного профессионального образовательного учреждения «Читинское торгово-кулинарное училище».

- *надбавка за выслугу лет* начисляется исходя из должностного оклада работника (без учета премий и иных стимулирующих выплат) и выплачивается одновременно с заработной платой в пределах фонда оплаты труда Училища в следующих размерах

Стаж работы	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
От 1 года до 5 лет	5
От 5 до 10 лет	10
От 10 до 15 лет	15

- *надбавка водителям за классность* - величина надбавки определяется в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 04 июня 2014 года № 322 «Об утверждении положения о надбавке за классность водителям государственных учреждений Забайкальского края». Надбавка за классность начисляется ежемесячно исходя из оклада, ставки заработной платы без учета других доплат и надбавок и выплачивается в составе заработной платы.

1) Для водителей 1 класса надбавка за классность устанавливается в размере 25 процентов.

2) Для водителей 2 класса - 10 процентов.

Надбавка за классность выплачивается с момента возникновения права на ее назначение.

Действие постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 24 апреля 2014 года;

- *надбавка молодым специалистам* - размер, порядок и условия выплаты надбавки молодым специалистам краевых учреждений устанавливается в соответствии со статьей 12 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»:

1. Молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 30 лет, впервые заключившим трудовой договор с ГПОУ «ЧТКУ» в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2. Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения трудового договора с ГПОУ «ЧТКУ».

3. При переводе молодого специалиста в течение трех лет после заключения трудового договора с ГПОУ «ЧТКУ» в другое краевое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется;

- *надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание, ведомственный знак отличия* определяется в соответствии со статьей 13 закона Забайкальского края 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края»:

1. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается в процентах исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

1) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам ГПОУ «ЧТКУ», имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников образования, название которых начинается со слова "Народный";

2) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам ГПОУ «ЧТКУ», имеющим:

а) почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников образования, название которых начинается со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю ГПОУ «ЧТКУ», либо его деятельности, либо его специализации

б) ученую степень кандидата наук по профилю ГПОУ «ЧТКУ» или деятельности, кроме научно-педагогических работников краевых организаций дополнительного профессионального образования;

3) в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждения, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации (Закон Забайкальского края от 18 февраля 2009 года N 131-33К «О наградах в Забайкальском крае»);

2. Работникам учреждения, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника. Работникам учреждения, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию;

- *выплата за интенсивность* - назначается работникам ГПОУ «ЧТКУ» за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей, в качестве дополнительной нагрузки, устанавливается согласно Положению «О стимулирующих выплатах в ГПОУ «ЧТКУ» в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом Коллективного договора и иных нормативных правовых актов, определяющих условия оплаты труда;

Выплата устанавливается согласно Положению «О стимулирующих выплатах в ГПОУ «ЧТКУ» в пределах утвержденного фонда оплаты труда - Приложение № 5 к Положению).

Размеры выплаты за качество выполняемых работ и высокие результаты работы устанавливается в денежном выражении, но не более 1,5 должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени. Надбавка устанавливается на определённый срок, но не более чем на год.

### **III. Условия оплаты труда директора ГПОУ «ЧТКУ», его заместителей, главного бухгалтера**

**3.1.** Заработная плата директора ГПОУ «ЧТКУ», его заместителей, главного бухгалтера за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад,
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

**3.2.** Должностной оклад директора ГПОУ «ЧТКУ» устанавливается Министерством образования, науки и молодежной политики Забайкальского

края на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также дифференциации краевых учреждений по группам по оплате труда.

**3.3.** Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера определяются в процентном отношении от оклада директора ГПОУ «ЧТКУ». Величина должностного оклада заместителя директора на 15 процентов ниже оклада руководителя, главного бухгалтера – на 15 процентов ниже оклада руководителя.

**3.4.** Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директора ГПОУ «ЧТКУ», заместителей директора и главного бухгалтера определяются в соответствии с пунктами 2.2. и 2.3. настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

**3.5.** Должностные оклады директора, его заместителей и главного бухгалтера в ГПОУ «ЧТКУ» повышаются одновременно с увеличением базового оклада по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня» в краевых учреждениях путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

**3.6.** Выплату за интенсивность для заместителей директора и главного бухгалтера устанавливает Директор училища в процентах к должностному окладу в зависимости от объема выполняемых государственных услуг (работ) трудовым договором.

#### **IV. Иные вопросы оплаты труда в ГПОУ «ЧТКУ»**

##### **4.1. Порядок формирования фонда оплаты труда ГПОУ «ЧТКУ»**

**4.1.1.** Фонд оплаты труда формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), компенсационных, стимулирующих выплат в пределах соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета края. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников ГПОУ «ЧТКУ» применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- при оплате за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленного по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

**4.1.3** «Руководитель ГПОУ «ЧТКУ» в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников ГПОУ «ЧТКУ», может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимся высококвалифицированных специалистов с применением почасовой оплаты труда»

**4.1.4** Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам за работу на условиях почасовой оплаты определяется в соответствии с пунктами 2.2 и 2.3 настоящего Положения в зависимости от условий труда и исполнения целевых показателей интенсивности работы.

**4.1.5.** В случае направления работника на учебу для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных ст. 168 ТК РФ для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Аванс для оплаты расходов связанных с выездом к месту учебы может быть выплачен по заявлению работника только при наличии внебюджетных денежных средств.

**4.1.6.** Фонд оплаты труда для ГПОУ «ЧТКУ» формируется следующим образом:

$$\text{ФОТ (У)} = \text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (ПР)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)},$$

где

ФОТ (У) – фонд оплаты труда ;

ФОТ (АУП) – фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (директора, заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений);

ФОТ (УВП) – фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ (ПР) – фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТ (СС) – фонд оплаты труда работников специалистов и служащих;

ФОТ (Р) – фонд оплаты труда работников общепрофессиональных профессий рабочих.

ФОТ (У) = 100%;

при этом

$$\text{ФОТ (АУП)} + \text{ФОТ (УВП)} + \text{ФОТ (СС)} + \text{ФОТ (Р)} \leq 40\%,$$

$$\text{ФОТ (ПР)} \geq 60\%.$$

4.1.6. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются следующие средства для выплаты:

- 1) на выплаты должностных окладов (ставок заработной платы);
- 2) надбавки;
- 3) компенсационные выплаты;



- 4) стимулирующие выплаты работникам учреждения, за исключением руководителя;
- 5) выплаты по системе премирования;
- 6) резервируемый фонд на стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

#### **4.2. Порядок и условия выплаты материальной помощи**

«В связи с тяжелым материальным положением за счет внебюджетных средств, получаемых от деятельности Учреждения, в порядке и размерах, предусмотренных Положением оказывать материальную помощь.

Материальная помощь может быть оказана в следующих случаях:

- временная утрата общей трудоспособности;
- заболевание, требующее дорогостоящего его лечения;
- помощь в трудной жизненной ситуации (в т. ч. несчастный случай, тяжелое материальное положение, иные исключительные обстоятельства);
- в связи с бракосочетанием или рождением ребенка;
- в связи с юбилейной датой рождения: 50, 55, 60 ...;
- в связи с достижением пенсионного возраста.

Размер материальной помощи составляет 4000 (четыре тысячи) рублей.

### **V. Заключительные положения**

5.1. Заработная плата работников ГПОУ «ЧТКУ», устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам учреждения до вступления в силу закона Забайкальского края от 09 апреля 2014 года № 964-ЗЗК «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края», при условии сохранения работникам объема должностных обязанностей и выполнения ими работы той же квалификации.

5.2. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях применительно к производственным квалификационным группам и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.

Рассмотрено на общем собрании  
ГПОУ «ЧТКУ»  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Утверждаю  
Директор ГПОУ «ЧТКУ»  
\_\_\_\_\_ В.А. Степанов

Протокол № \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Согласовано

с профсоюзным комитетом ГПОУ «ЧТКУ»

Председатель \_\_\_\_\_ О.А. Шароглазова

от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

**Положение об оплате труда работников  
Государственного профессионального  
образовательного учреждения  
«Читинское торгово-кулинарное училище»,  
находящегося  
в ведении Министерства образования,  
науки и молодежной политики  
Забайкальского края**