

Министерство образования Кузбасса
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Прокопьевский горнотехнический техникум им. В.П.Романова



Утверждаю:
Директор

А. В. Нехаев

« 28 » сентября 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБПОУ ПГТ
им. В.П.Романова

Вводится в действие с 01.01.2022 г.

Рассмотрено и принято
на общем собрании
коллектива ГБПОУ ПГТ
им.В.П.Романова

(протокол от 27.10.2021 № 1)

Согласовано :

Председатель профсоюзной
организации ГБПОУ
ПГТ им. В.П. Романова
(Территориальная организация
Росуглепрофа)

Т.С. Шибирина

« 27 » октября 2021 г.

Председатель профсоюзной
Организации ГБПОУ
ПГТ им.В.П.Романова
(профсоюз работников народного
образования и науки)

Т.Г. Каданцева

« 27 » октября 2021 г.

г. Прокопьевск
2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кемеровской области, созданных в форме учреждений, утвержденным постановлением Правительства Кемеровской области – Кузбасса от 12 октября 2021 г. №616 в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников государственных образовательных организаций Кемеровской области - Кузбасса, созданных в форме учреждений, реализующих основные профессиональные образовательные программы.

1.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- 1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) государственных гарантий по оплате труда;
- 4) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 5) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 6) Положения об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса, утвержденного постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области от 16.12.2010 № 551 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кемеровской области - Кузбасса»;
- 7) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 8) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.2.1. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, Министерства образования Кузбасса.

1.2.2. В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, Министерства образования Кузбасса определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, Министерства образования Кузбасса на установленную численность государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса и

работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, Министерства образования Кузбасса и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Министерством образования Кузбасса до руководителя учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации, актами Губернатора Кемеровской области - Кузбасса или Правительства Кемеровской области - Кузбасса установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.2.3. Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Кемеровской области - Кузбасса и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Кемеровской области - Кузбасса, Министерства образования Кузбасса. Указанное в настоящем подпункте сопоставление производится на 1 января каждого года исходя из установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда на соответствующий календарный год.

1.3. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусматриваемый главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области - Кузбасса, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением государственных услуг.

1.4. Условия оплаты труда работников включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

1.5. При выплате заработной платы работнику учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами,

нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области - Кузбасса.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы производится путем внесения изменений в настоящее Положение на основании нормативного правового акта Правительства Кемеровской области – Кузбасса.

2. Порядок формирования систем оплаты труда

2.1. Порядок определения расходов на оплату труда работников учреждения, распределение и использование фонда оплаты труда

2.1.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение государственного задания, предусмотренных главным распорядителем средств областного бюджета в бюджете Кемеровской области - Кузбасса, с учетом нормативов финансирования, а также средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.1.2. Фонд оплаты труда учреждения включает базовую и стимулирующую части фонда оплаты труда работников, а также централизованный фонд.

2.1.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы.

В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей, с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

Перечень выплат компенсационного характера приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

Компенсационные выплаты могут устанавливаться в абсолютной величине или в процентах от оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы.

2.1.4. Руководитель учреждения при формировании и утверждении штатного расписания в пределах базовой части фонда оплаты труда учитывает следующее распределение базового фонда оплаты труда между категориями работающих:

$\text{ФОТ б} = \text{ФОТ б пед} + \text{ФОТ б пр}$, где:

ФОТ б - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ФОТ б пед - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ б пр - базовая часть фонда оплаты труда прочего персонала.

2.1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда обеспечивает оплату труда работникам организации в виде стимулирующих выплат за выполнение установленных показателей стимулирования работников, оплату премий и выплату им материальной помощи.

Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании положения об оплате труда работников учреждения и положения о стимулировании (приложение № 2 к настоящему Положению).

2.1.6. Доля централизованного фонда составляет не более 3 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный процент централизуемой доли определяется учредителем учреждения в зависимости от размера фонда оплаты труда, планируемой суммы на стимулирующие выплаты с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости.

Размер централизованного фонда определяется по формуле:

$\text{ФОТ ц} = \text{ФОТ оу} \times \text{ц}$, где:

ФОТ ц - централизованный фонд;

ФОТ оу - фонд оплаты труда учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

За счет средств централизованного фонда устанавливаются стимулирующие выплаты руководителю учреждения.

2.2. Порядок исчисления заработной платы и установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам.

2.2.1. Заработная плата работников включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности за наличие у работников ученой степени, почетного звания;

персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.2.2. Заработная плата работников рассчитывается по следующей формуле:

$ЗП = О_p + О_p \times К3 + О_p \times К4 + КВ + СВ$, где:

ЗП - заработная плата работника;

О_p - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рассчитанные по формуле:

$О_p = О \times К1$, где:

О - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или почетного звания;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб.;

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб.

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

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника (О_p) определяется путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по ПКГ на величину повышающего коэффициента по занимаемой должности (К1) в соответствии с квалификационным уровнем ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями №№ 4 -7 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом стажа работы, сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам в соответствии со следующими ПКГ:

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 4 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования (приложение № 5 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования (приложение № 6 к настоящему Положению);

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования (приложение № 7 к настоящему Положению).

2.2.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в приложении № 3 к настоящему Положению, применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников следующих квалификационных групп:

должностей руководителей, специалистов и служащих сферы образования;

должностей руководителей, специалистов и служащих культуры в сфере образования.

Работникам, занимающим должности ПКГ руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) или

почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например «Заслуженный учитель Российской Федерации» и «Отличник народного просвещения», увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, который учитывает наличие у работника ученой степени или почетного звания, определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Ор) на повышающий коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания (КЗ) и суммируется с его окладом (Ор).

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается на сумму повышающих коэффициентов.

Увеличение размера оклада работника производится:

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством просвещения России решения о выдаче диплома;

при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия, указанными в приложении №3 к настоящему Положению, - со дня присвоения, награждения.

2.2.5. Положением об оплате труда работников предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении персональных повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы носят стимулирующий характер и не образуют новый оклад.

Персональный повышающий коэффициент учитывает уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыт, стаж работы работника, а также ситуацию на рынке труда и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается в размере до 2.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на данный коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.3. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников.

2.3.1. Порядок расчета тарифной части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс :

Преподавателям тарифная часть заработной платы определяется следующим образом:

$$\text{ФОТ пед} = (\text{Ор} + \text{Ор} \times \text{К3}) \times \text{Нагр.} / \text{Н ч} + \text{Ор} \times \text{К4}, \text{ где:}$$

ФОТ пед - размер тарифной части заработной платы педагогического

работника, руб.;

Ор - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы;

К3 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание;

К4 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

Нагр. - установленный объем педагогической нагрузки преподавателя (в неделю, год) по видам образовательных программ, часов;

Н ч - установленная норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (в неделю, год) по видам образовательных программ, часов.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы для преподавателей определяется в соответствии с подпунктами 2.6.2 – 2.6.5 настоящего Положения.

Учебная нагрузка для преподавателей устанавливается на учебный год исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других условий.

Тарификация преподавателей производится один раз в год.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

Заработная плата мастеров производственного обучения определяется путем установления оклада (должностного оклада) по соответствующему квалификационному уровню ПКГ руководителей, специалистов и служащих сферы образования (приложение №4 к настоящему Положению) с применением повышающих коэффициентов к окладу.

2.3.2. В случае если у работника по сравнению с предыдущим учебным годом сохранился один и тот же объем определенного вида педагогической деятельности (аудиторная, внеаудиторная), а заработная плата работника этого вида деятельности (без учета премий и иных стимулирующих выплат) после введения новой системы стала меньше, то работнику сохраняется прежний размер заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) по данному виду деятельности.

2.4. Порядок изменения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.4.1. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения;

получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.4.2. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится с момента наступления этого права.

2.5. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждения;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

2.5.2. Размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются путем деления месячной ставки заработной платы на 72 часа.

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

2.5.4. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов, установленных приложением № 8 к настоящему Положению.

2.6. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников.

2.6.1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников.

2.6.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской

Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.6.3. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

2.6.4. Продолжительность рабочего времени других работников, за которое производится выплата по установленным должностным окладам, не перечисленным в подпунктах 2.6.1 – 2.6.3 настоящего Положения, в том числе руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений, составляет 40 часов в неделю.

2.6.5. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.6.6. В случае освобождения преподавателей от учебных занятий по независящим от них причинам (командировки и прочие) установленная при тарификации месячная заработная плата уменьшению не подлежит, а потерянные часы учебных занятий отрабатываются преподавателем согласно скорректированному расписанию. Контроль пропущенных дней ведется диспетчером в журнале учета пропущенных и замещенных уроков.

Если преподаватели находились на больничном листке и в случае их освобождения от учебных занятий без сохранения заработной платы по их личному заявлению, их нагрузка снимается из расчета 1/10 за каждый полный месяц отсутствия на работе или количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц.

Снятие количества часов производится исходя из месяца, в котором болел сотрудник, путем деления учебной нагрузки на количество рабочих дней по производственному календарю и умножения на количество рабочих дней болезни или отсутствия по заявлению без сохранения заработной платы.

Снятое количество часов по приказу передается другому преподавателю, замещающему отсутствующего в период болезни или при отсутствии кандидатуры на замещение самому преподавателю только после выхода с больничного листка.

Оплата отработанных часов преподавательской работы, снятых за время нахождения на листке нетрудоспособности, производится по часовым ставкам полностью в конце учебного года после выполнения всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации, путем сравнения оплаченных часов учебной нагрузки бухгалтером и фактически отработанных преподавателем. Контроль за выполнением годовой учебной нагрузки ведется заведующей учебной лабораторией и в конце учебного года данные передаются в бухгалтерию.

2.7. Ненормируемая часть рабочего времени педагогических работников

2.7.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

2.7.2. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

2.7.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей,

непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководством цикловыми комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

2.8. Порядок определения уровня образования

2.8.1. Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.8.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования.

2.8.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.8.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности так

же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:
выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

районный коэффициент;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное и вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением;

иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Выплаты компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты работникам не производятся.

3.6. Согласно постановлению Совета Министров СССР, ВЦСПС от 01.08.89 № 601 «О районных коэффициентах к заработной плате рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений, расположенных в Кемеровской области и на территории г.г. Воркуты и Инты» устанавливается районный коэффициент в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат.

3.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

(совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, за сверхурочную работу, за работу в ночное и вечернее время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149, 150, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации и Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области в следующих размерах:

за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания работнику устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон в трудовом договоре с учётом содержания и (или) объема выполняемой дополнительной работы, расширения зоны обслуживания;

оплата за сверхурочную работу производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При суммированном учете рабочего времени с учетным периодом год сторожам – вахтерам оплата сверхурочно отработанных часов производится за вычетом уже произведенной оплаты в одинарном размере по окончании учетного периода (один год);

оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) и вечернее время (с 18 до 22 часов) определяется в соответствии с Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, высшим исполнительным органом государственной власти Кемеровской области - Кузбасса и работодателями Кемеровской области – Кузбасса и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. В ночное время на 40 процентов, в вечернее время - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника. Расчет оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели;

оплата труда в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему

может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

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

Компенсационные выплаты начисляются за фактически отработанное время. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством работник освобождается от основной работы (ежегодные отпуска, командировка, больничный лист и т.д.), компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Компенсационные выплаты могут назначаться на определенный период времени или ежемесячно.

3.8. С учетом условий труда и выполнением дополнительной работы, не входящей в круг должностных обязанностей, руководителям, специалистам и служащим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в приложении № 1 к настоящему Положению.

4. Виды выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные поощрительные и разовые выплаты.

4.2. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютных размерах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда учреждения. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в соответствии с Положением о стимулировании работников (приложение № 2 к настоящему Положению).

4.5. Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное

время (или пропорционально отработанному времени), в т.ч. при приеме на работу или увольнении в расчетном периоде.

При увольнении работника стимулирующие выплаты за истекший расчетный период и за отработанное время в текущем расчетном периоде выплачиваются работнику полностью в день увольнения.

5. Порядок и условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Министерством образования Кузбасса в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

5.3. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплачиваются компенсационные, стимулирующие выплаты, предусмотренные разделами 3, 4 настоящего Положения.

Положения о порядке и размерах компенсационных и стимулирующих выплат руководителям учреждений утверждаются Министерством образования Кузбасса.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

5.5. Министерство образования Кузбасса вправе в установленном порядке централизовать часть средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения (но не более 3 процентов), и распределять полученный централизованный фонд на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений в соответствии с утвержденными ими положениями.

При этом руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Министерства образования Кузбасса - главного распорядителя средств областного бюджета, в ведении которого находится учреждение, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового

договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Неиспользованные средства централизованного фонда учреждения передаются в распоряжение учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

5.6. Министерство образования Кузбасса устанавливает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников данного учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) в кратности от 1 до 5.

5.7. В целях обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и работников учреждения учредитель учреждения в отношении руководителя учреждения, руководитель учреждения в отношении своих заместителей и главного бухгалтера устанавливают по согласованию: в отношении руководителя - с комитетом областной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера - с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения условия оплаты труда из расчета, что при всех выплатах в максимальном размере заработная плата работника не превысит установленные соотношения.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание утверждается директором в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих), педагогических работников, содержащихся за счет всех источников финансового обеспечения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

На выполнение разовых и временных работ допускается заключение договоров гражданско-правового характера в случаях и порядке, установленных законодательством.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в порядке, установленном Министерством образования Кузбасса.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с настоящим положением.

6.3. Заработная плата работникам учреждения выплачивается два раза в месяц: 15 и 30 числа каждого месяца (в феврале: 15 числа и 28 числа, а в случае, когда в феврале 29 календарных дней - 29 числа). За первую половину месяца – 30 числа (28 - 29 числа); окончательный расчет – 15 числа.

Новым сотрудникам, принятым в учреждение выплата заработной платы производится не позднее чем через 2 недели после начала работы. Все последующие выплаты – в сроки, предусмотренные учреждением для выплаты зарплаты (каждые полмесяца, учитывая фактически отработанные дни).

Администрация обязана выдать работнику расчетный листок (приложение № 9 (прочий персонал), приложение № 10 (педагогический персонал), содержащий сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей к выплате.

Ответственным за вручение расчетного листка является бухгалтер по расчету заработной платы или сотрудник, который ее замещает. Каждому работнику выдается в бухгалтерии расчетный листок под роспись в журнале учета выдачи расчетных листков начиная с 10 числа по 13 число месяца, следующего за расчетным.

В связи с тем, что расчетный листок содержит персональные данные работника, сотрудник, назначенный для исполнения обязанности по выдаче расчетных листков, несет личную ответственность за сохранение конфиденциальности данной информации. После получения расчетного листка каждый работник несет самостоятельную ответственность за соблюдение тайны персональных данных.

При выплате отпускных отдельно от заработной платы расчетный листок не выдается. При следующей выдаче заработной платы сумма отпускных указывается в расчетном листке.

В расчетном листке указывается:

- за какой месяц выдается расчетный листок;
 - наименование учреждения;
 - должность сотрудника;
 - Ф.И.О. сотрудника;
 - отработанный период: дни и часы;
 - оплаченный период за дни и часы;
 - фиксированный размер оплаты труда (тарифная ставка, должностной оклад);
 - месячная нагрузка для преподавателей (бюджет, внебюджет);
 - норма часов;
 - доплата до МРОТ;
 - почасовая оплата;
 - сумма к выдаче
- размеры и перечень компенсационных выплат:
- за заведование кабинетом и лабораторией;
 - председателям цикловых комиссий за методическую работу с

преподавателями;

- за проверку письменных работ;
 - за классное руководство;
 - за вредность;
 - за работу в ночное и вечернее время;
 - районный коэффициент;
 - за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - за сверхурочную работу;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- размеры и перечень стимулирующих выплат:
- ежемесячная стимулирующая выплата по итогам работы;
 - доплата за преподавание 4-х дисциплин, освоение новых дисциплин;
 - иные поощрительные разовые выплаты
- удержания из заработной платы:
- НДФЛ;
 - профсоюзные взносы;
 - удержание по исполнительным листам;
 - другие виды удержаний.

На банковский счет работника, указанный в его письменном заявлении, работодатель перечисляет выплаты, входящие в действующую в учреждении систему оплаты труда.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В учреждении ведется Карточка–справка (форма 0504417). Карточка–справка применяется для регистрации справочных сведений о заработной плате работника учреждения. Законодательством предусмотрена возможность ведения карточки–справки автоматизированным способом, при котором формирование учетных документов осуществляется с использованием программного комплекса с дальнейшим выводом на бумажный носитель.

Карточка–справка на каждого работника формируется в программе 1С после окончания расчетного календарного года и выводится на бумажный носитель с приложением к ней расчетных листков за год. Карточка – справка хранится в архиве 75 лет.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ ПГТ
им. В.П. Романова

Размеры и перечень компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Критерии оценки	Комментарии, размеры, сроки компенсационных выплат
1	2	3	4
1. Постоянные компенсационные выплаты преподавателям			
1	За заведование кабинетом и лабораторией	Санитарное состояние и оформление кабинета, обеспечение техники безопасности, наглядные пособия	250 руб. ежемесячно
2	Председателям цикловых комиссий за оказание помощи преподавателям и мастерам производственного обучения в реализации федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования согласно Положения о цикловой комиссии Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Прокопьевского горнотехнического техникума им. В.П. Романова	Численность цикловой комиссии : от 5 до 10 человек свыше 10 человек до 20 человек свыше 20 человек	Ежемесячно 15% от должностного оклада 30% от должностного оклада 50% от должностного оклада
3	За проверку письменных работ (действует до	Проверка практических, лабораторных,	

	31.08.2022)	самостоятельных работ согласно учебным планам: Русский язык и литература Математика, физика Инж.графика, тех.мех., материаловедение Иностр.язык	10 руб. 8 руб. 7 руб. 6 руб.
4	За классное руководство	Работа со студентами и родителями согласно «Положению о классном руководителе»	Ежемесячно в размере 3000 рублей за классное руководство одной группой независимо от количества обучающихся в группе (не более двух групп)
5	За классное руководство (за счет средств федерального бюджета)	Работа со студентами и родителями согласно «Положению о классном руководителе»	Ежемесячно в размере 5000 рублей за классное руководство одной группой независимо от количества обучающихся в группе (не более двух групп)
2. Постоянные компенсационные выплаты прочему персоналу			
1	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда : Уборщик помещений и туалетов Слесарь - сантехник		Ежемесячно 12% оклада Ежемесячно 12% оклада
2	За работу в ночное и вечернее время : Сторож - вахтер	Работа в ночное время с 22 час. до 6 час. Работа в вечернее время с 18 час. до 22 час.	Доплата за каждый час работы 40% оклада Доплата за каждый час работы 20% оклада
3. Постоянные компенсационные выплаты всему персоналу			
1	Оплата труда на		Размер выплат составляет 30

	работ в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)		процентов, процентные надбавки начисляются на все виды выплат, производимых работнику, кроме разовых стимулирующих выплат и материальной помощи
2	Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		Работнику (в том числе работающему по совместительству), выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производятся указанные доплаты. Размер доплаты определяется по соглашению сторон в пределах оплаты труда по совмещаемой должности
3	За сверхурочную работу	Кроме работников, которым установлен дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. При суммированном учете рабочего времени (сторожа – вахтеры) с учетным периодом год, оплата сверхурочно отработанных часов сторожам – вахтерам производится за вычетом уже произведенной оплаты в одинарном размере по окончании учетного периода (один год).
4	За работу в выходные и		Каждый час работы в

	<p>нерабочие праздничные дни</p>	<p>установленный работнику графиком выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам: в размере двойной дневной или часовой ставки работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы; в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит</p>
--	----------------------------------	---

Положение о стимулировании работников

1. Общие положения

1.1. Стимулирование работников осуществляется в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

Основанием для стимулирования работников является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора, решений педагогического совета.

В случае привлечения работника к дисциплинарной или административной ответственности, связанной с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты за расчетный период, в котором совершено нарушение, не начисляются. Администрация вправе уменьшить размер стимулирующих выплат или не начислять их за следующие нарушения трудовой и учебной дисциплины :

- опоздание, прогул, иные грубые нарушения трудовой дисциплины;
- наложение дисциплинарного взыскания;
- невыполнение должностных обязанностей или выполнение их в неполном объеме, в том числе : просрочка сдачи документации; отказ от проведения занятий; прекращение занятий до наступления перерыва или окончания занятий; непроведение занятий по измененному расписанию.

Данные нарушения должны быть зафиксированы заведующей учебной лабораторией, заместителем директора по учебной работе, начальником отдела кадров, начальником юридического отдела и председателем первичной профсоюзной организации.

1.2. Учреждение самостоятельно определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть включает в себя :

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за непрерывный стаж работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

1.3. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени.

2. Премияльные выплаты по итогам работы

2.1. Установление премиальных выплат по итогам работы работникам из средств стимулирующего фонда осуществляется комиссией по премированию (далее - комиссия), образованной в учреждении, с обязательным участием в ней представителя первичной профсоюзной организации. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за квартал и выплачиваются ежемесячно. Критерии оценки работников для начисления премиальных выплат по итогам работы определяются в процентах.

В отдельных случаях по решению комиссии по премированию премиальные выплаты могут начисляться вновь устроившимся работникам, не проработавшим полностью прошлый квартал, по результатам работы за текущий месяц.

Размеры премиальных выплат по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

2.2. В случае совершения работником дисциплинарных или иных проступков, связанных с выполнением функциональных обязанностей, стимулирующие выплаты за расчетный период, в котором совершено правонарушение, не начисляются.

2.3. Учреждение по согласованию с выборным профсоюзным органом устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество процентов в разрезе категорий работников.

Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, находящихся за пределами должностных обязанностей, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение учебного года.

К каждому показателю стимулирования устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения показателей стимулирования оцениваются количеством процентов.

Если у показателей имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Наивысший уровень достигнутого значения показателя имеет максимальную оценку.

2.4. Размер причитающихся премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения определяется исходя из количества набранных процентов и стоимости процента.

Максимальное количество процентов за выполнение показателей стимулирования по итогам работы устанавливается по категориям персонала:

Основной персонал, имеющий педагогическую нагрузку, методисты, имеющие педагогическую нагрузку – 100 процентов;

Прочий педагогический персонал – 70 процентов;

Административно – управленческий персонал – 90 процентов;

Учебно – вспомогательный персонал – 60 процентов;

Обслуживающий персонал – 50 процентов.

Стоимость процента определяется как частное от планового размера доли стимулирующего фонда, направленного на данную выплату с учетом сложившейся экономии по фонду оплаты труда, распределенной пропорционально видам выплат, и фактически набранного количества процентов всеми работниками учреждения данной категории по данной выплате.

Стоимость процента по основному и прочему персоналу рассчитывается отдельно.

Стоимость процента по основному персоналу определяется в следующем порядке:

формируется фонд оплаты преподавателей и мастеров производственного обучения путем умножения целевого значения по средней заработной плате преподавателей и мастеров производственного обучения (приказ Министерства образования Кузбасса об установлении целевых показателей) на их численность за месяц;

рассчитывается (начисляется) фактическая базовая часть фонда оплаты;

из сформированного фонда оплаты преподавателей и мастеров производственного обучения по целевому показателю вычитается фактически начисленная им базовая часть;

суммируются проценты, утвержденные комиссией по премированию преподавателям и мастерам производственного обучения;

размер оставшейся части ФОТ делится на сумму процентов, в результате получается стоимость (в рублях) каждого процента;

стоимость процента умножается на количество процентов каждого педагогического работника, в результате получается размер премиальной выплаты.

Аналогично определяется стоимость процента по прочему персоналу:

фонд оплаты труда прочего персонала определяется разницей между плановым фондом оплаты труда учреждения и фондом оплаты, начисленной основному персоналу;

рассчитывается фактическая базовая часть фонда оплаты прочего персонала;

из общего фонда оплаты труда прочего персонала вычитается фактически начисленная базовая часть;

суммируются проценты, утвержденные комиссией по премированию прочему персоналу;

размер оставшейся части ФОТ делится на сумму процентов, в результате получается стоимость (в рублях) каждого процента;

стоимость процента умножается на количество процентов каждого работника прочего персонала.

Премиальная комиссия может принять решение о резервировании части фонда оплаты труда, направляемой на выплату премиальных выплат по итогам работы прочему персоналу, для использования в последующие периоды календарного года.

2.5. Руководитель учреждения обеспечивает в установленные сроки

представление в комиссию критериев оценки по итогам работы на всех работников учреждения с заполненной информацией:

о достигнутых значениях показателей стимулирования ;

об итоговом количестве набранных процентов всеми работниками учреждения;

о плановом размере стимулирующего фонда по видам выплат и фактически начисленных суммах премий из фонда стимулирования, исчисленных нарастающим итогом с начала года, по видам выплат;

2.6. Комиссия рассматривает размеры премиальных выплат по итогам работы по каждому работнику.

Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении и размере премиальных выплат по итогам работы открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель учреждения готовит проект приказа, который согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации .

Согласованный и утвержденный приказ по учреждению является основанием для начисления премиальных выплат по итогам работы.

2.7. Премиальная выплата по итогам работы устанавливается для каждой категории работников учреждения в виде премий по результатам выполнения ими должностных обязанностей в соответствии с квалификационными характеристиками.

Критерии оценки работников учреждения по результатам выполнения ими должностных обязанностей разрабатывается учреждением самостоятельно с обязательным участием представителя первичной профсоюзной организации.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

3.1. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

3.1.1. Премии за реализацию отдельных видов деятельности учреждения; особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения); премии за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения; успешное выполнение особо важных и срочных работ, оперативность и качественный результат; интенсивность труда (наполняемость группы выше нормы).

3.1.2. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся молодыми специалистами, в размере 8046 рублей (с учетом районного коэффициента), выплачиваемая ежемесячно по основному месту работы.

Молодыми специалистами являются лица, указанные в пункте 1 статьи 14 Закона Кемеровской области от 05.07.2013 № 86-ОЗ «Об образовании».

Назначение выплаты молодым специалистам производится по

заявлению работника.

К заявлению должны прилагаться следующие документы:

копия паспорта;

копия диплома об окончании образовательного учреждения высшего образования, профессионального образовательного учреждения или учреждения дополнительного профессионального образования по программе ординатуры;

копия трудовой книжки;

копия приказа о назначении на должность педагогического работника.

Выплата молодым специалистам производится ежемесячно с момента подачи заявления, в том числе в период нахождения в очередном отпуске, в период временной нетрудоспособности.

Выплата молодым специалистам не производится в период нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, отпуске без сохранения заработной платы, а также в период прохождения военной службы по призыву и возобновляется при условии возвращения молодого специалиста на прежнее место работы на должность педагогического работника.

3.1.3. Специальная выплата педагогическим работникам, являющимся наставниками молодых специалистов, в размере 5748 рублей (с учетом районного коэффициента), выплачиваемая ежемесячно по основному месту работы.

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.3. Перечень отдельных видов деятельности, за реализацию которых работникам устанавливаются выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, определяется учреждением исходя из основных направлений политики, реализуемых в области образования Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, органами государственной власти Кемеровской области, органами местного самоуправления, муниципальными органами управления образованием, администрацией учреждения.

3.4. Перечень отдельных видов деятельности, особых режимов работы, мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, особо важных и срочных работ устанавливаются учреждением самостоятельно (с конкретной расшифровкой видов работ).

3.5. Показатели стимулирования за интенсивность и высокие результаты работы по должностям работников устанавливаются учреждением самостоятельно с учетом улучшения качественных характеристик выполняемой работы при обязательном участии представителя первичной профсоюзной организации.

3.6. Перечень и размеры выплат за интенсивность труда и высокие результаты работы :

Назначение выплат	Размер выплат	Срок, период
1. Преподавание дисциплин в объеме 4-х	10% от учебной нагрузки преподавателя	ежемесячно

свыше 50 часов Более 4-х дисциплин в объеме свыше 50 часов	20% от учебной нагрузки преподавателя	
--	--	--

4. Выплаты за непрерывный стаж работы

4.1. Выплаты за непрерывный стаж работы устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом в виде премий.

4.2. Размер указанных выплат устанавливается в процентном отношении к окладу и максимальным значением не ограничен.

Направление выплат	Критерий оценки	Размер выплат
За непрерывный стаж работы	Свыше 1 года до 5 лет	Ежемесячно 10% оклада
	Свыше 5 лет до 10 лет	Ежемесячно 15% оклада
	Свыше 10 лет до 15 лет	Ежемесячно 20% оклада
	Свыше 15 лет до 20 лет	Ежемесячно 25% оклада
	Свыше 20 лет	Ежемесячно 30% оклада

5. Иные поощрительные и разовые выплаты

5.1. Иные поощрительные и разовые выплаты выплачиваются в учреждении за счет установленной на эти цели доли стимулирующего фонда оплаты труда и экономии по фонду оплаты труда с учетом неиспользованных средств централизованного фонда учреждения.

5.2. Иные поощрительные и разовые выплаты устанавливаются работникам учреждения приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и представителем управляющего совета в премиальной комиссии в следующих размерах :

Направление выплат	Критерии оценки	Размер выплат
1. Премии к профессиональному празднику День учителя, к 23 февраля (мужчинам), к 8 Марта (женщинам), к Новому году	Качественное выполнение должностных обязанностей, активное участие в организации и проведении мероприятий	Согласно приказу руководителя
2. Премия к юбилейной дате учреждения каждые 10 лет со дня создания учреждения	техникума, отсутствие дисциплинарных взысканий	
3. К юбилейным датам, при достижении пенсионного возраста	При получении права на пенсию по старости	До 5 000 руб.

4. За непрерывный стаж работы в техникуме	Каждые 10 лет, начиная с 20 лет; каждые 5 лет, начиная с 30 лет	До 3 000 руб.
5. За успешное выполнение особо важных и срочных работ (по распоряжению директора)	Оперативность и качественный результат	В зависимости от объема работ согласно приказу на установление задания
6. За организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	Проведение мероприятий на уровне города, области; занятие призовых мест в конкурсах, соревнованиях, олимпиадах и других мероприятиях	В размере до оклада
7. Премия при поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, Губернатором Кемеровской области - Кузбасса	Получение государственных, ведомственных, областных наград и поощрений	В размере до оклада
8. Премия за обеспечение безаварийной и бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения	Отсутствие аварий, отказов в работе оборудования и систем энерго-, тепло- и водоснабжения	В размере до оклада

5.3. С целью социальной поддержки работникам техникума при наличии источника (экономии по фонду оплаты труда) может оказываться материальная помощь в следующих случаях :

- в связи с тяжелым материальным положением в семье;
- в связи со смертью близких родственников (родители, дети, мужа, жены);
- в связи с необходимостью проведения дорогостоящей операции работникам техникума или их несовершеннолетним детям.

Оказание материальной помощи производится по решению руководителя с учетом мнения управляющего совета. Материальная помощь оказывается в размере до 10 000 руб.

Материальная помощь в учреждении выплачивается на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи производится в соответствии с резолюцией руководителя на заявлении об

оказании материальной помощи и оформляется соответствующим приказом.

В случае смерти работника техникума материальная помощь оказывается ближайшим родственникам на основании их письменного заявления. Материальная помощь оказывается путем зачисления денежных средств на счета работников. Материальная помощь одному работнику техникума может оказываться не более одного раза в год. В исключительных случаях (форс – мажорные обстоятельства) материальная помощь может быть оказана работнику дважды в течение года.

Настоящее Положение вводится с 01.01.2022.

**Размер повышающих коэффициентов к окладу, должностному окладу
(ставке) за наличие ученой степени или почетного звания (КЗ)**

Категория должностей	Размер повышающих коэффициентов
1	2
Руководящим работникам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,2
Руководящим работникам учреждений, педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю учреждения, специалистам учреждений по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	0,1
Работникам учреждений, имеющим почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования», «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель СССР», Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Ветеран сферы воспитания и образования»	0,1

1	2
<p>Руководящим работникам учреждений, имеющим другие почетные звания: «Почетный работник», «Заслуженный мастер профобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждений - при соответствии у них почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин</p>	0,1
<p>Руководящим и педагогическим работникам учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности (детско-юношеских спортивных школ, детско-юношеских клубов физической подготовки и так далее), имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)»</p>	0,1

Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов
и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по професси- онально- квалифи- кационной группе, руб.	Повы- шающий коэффи- циент	Оклад, должност- ной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня				
2 квалификационный уровень		3238		
1	Диспетчер (среднее профессиональное образование)		1,8000	5828
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников				
2 квалификационный уровень		4318		
1	Педагог-организатор (I квалификационная категория)		2,1878	9447
2	Педагог – организатор (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190
3	Социальный педагог (без категории)		1,8880	8152
4	Педагог дополнительного образования; социальный педагог; (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190

1	2	3	4	5
3 квалификационный уровень		4318		
1	Мастер производственного обучения (среднее профессиональное образование в областях, соответствующих профилям обучения, и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Образование и педагогика»); педагог-психолог (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Педагогика и психология» либо среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению подготовки «Педагогика и психология»)		1,7158	7409
2	Мастер производственного обучения (высшее профессиональное образование)		1,8880	8152
3	Мастер производственного обучения (1 квалификационная категория)		2,1878	9447
4	Мастер производственного обучения (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190
5	Методист (1 квалификационная категория)		2,1878	9447
6	Методист (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190
4 квалификационный уровень		4318		

1	2	3	4	5
1	Преподаватель (среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, или среднее профессиональное образование и дополнительная профессиональная подготовка по направлению деятельности в образовательном учреждении)		1,7158	7409
2	Преподаватель (высшее профессиональное образование)		1,8880	8152
3	Преподаватель (I квалификационная категория)		2,1878	9447
4	Преподаватель, руководитель физического воспитания (высшая квалификационная категория)		2,3600	10190
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
2 квалификационный уровень		4856		
1	Заведующий учебной лабораторией ,отделением, руководитель МЦПК		2,1097	10245

Приложение № 5
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ ПГТ им.В.П. Романова

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов
и служащих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1 квалификационный уровень		3135		
1	Архивариус; комендант; секретарь отделения		1,4081	4414
2 квалификационный уровень		3135		
2	Секретарь руководителя		1,6898	5298
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
1 квалификационный уровень		3238		
1	Инспектор по кадрам		1,3638	4416
2 квалификационный уровень		3238		
2	Техник II категории		1,8000	5828
4 квалификационный уровень		3238		
1	Механик		2,1276	6889
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»				
1 квалификационный уровень				
	Специалист по информационным технологиям	3826	1,246	4767

1	2	3	4	5
3 квалификационный уровень		3826		
	Юрисконсульт I категории, специалист I категории в сфере закупок, специалист отдела практики и трудоустройства I категории, специалист по мониторингу и трудоустройству I категории		1,9856	7597
4 квалификационный уровень		3826		
	Ведущий программист, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий специалист по охране труда, ведущий специалист МЦПК		2,1232	8123
5 квалификационный уровень		3826		
	Заместитель главного бухгалтера		2,3075	8828
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»				
1 квалификационный уровень		4416		
1	Начальник отдела		2,1604	9540

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ ПГТ
им.В.П.Романова

Профессиональные квалификационные группы
должностей руководителей, специалистов и служащих
сферы культуры в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2 квалификационный уровень		3238		
1	Библиотекарь II категории		1,8000	5828
Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3 квалификационный уровень		3680		
1	Заведующий библиотекой		2,3999	8832

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников ГБПОУ ПГТ
им.В.П.Романова

Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих в сфере образования

№ п/п	Наименование должностей	Оклад по профессионально-квалификационной группе, руб.	Повышающий коэффициент	Оклад, должностной оклад (ставка), руб.
1	2	3	4	5
Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1 квалификационный уровень		2944		
1	Сторож-вахтер; дворник; уборщик помещений; гардеробщик		1,1998	3532
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		1,2597	3709
Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
4 квалификационный уровень		3238		
1	Плотник; штукатур-маляр; слесарь-сантехник; слесарь-электрик		1,9638	6359
2	Водитель служебной машины, водитель автомобиля		2,1276	6889

**Коэффициенты
ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых
к проведению учебных занятий, в учреждениях, организациях
и на предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании**

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	Профес- сор, доктор наук	Доцент, кандидат наук	Лица, не имею- щие степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях, учреждениях профессионального образования, другие аналогичные категории обучающихся, рабочие, работники, занимающие должности, требующие среднего профессионального образования, слушатели курсов	0,15	0,11	0,08
Студенты	0,18	0,15	0,08
Аспиранты, слушатели учебных заведений по повышению квалификации руководящих работников и специалистов	0,2	0,18	0,15

Примечания.

1. Ставки почасовой оплаты определяются исходя из размера оклада по ПКГ должностей педагогических работников четвертого квалификационного уровня (приложение № 4 к настоящему Положению) и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных настоящим приложением.

2. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск.

3. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

4. Оплата членов жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ производится по ставкам почасовой оплаты труда, предусмотренным для лиц, проводящих занятия со студентами.

Приложение №9
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ ПГТ им.В.П.Романова

Расчетный листок за (месяц) 2021

Учреждение: ГБПОУ ПГТ им. В.П. Романова

Фамилия Имя Отчество					Профессиональная квалификационная группа		
К выплате:					профессия		
Табельный номер							
Общий облагаемый доход:							
Применено вычетов по НДФЛ:		на "себя"		на детей		имущественных	
Вид	Период	Отработано	Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы		
1. Начислено				2. Удержано			
Оклад по дням показатели: Тарифная ставка месячная (должностной оклад) -				НДФЛ исчисленный по ставке 13(30)%			
Ежемесячная стимулирующая выплата по итогам работы показатели: Фиксированная сумма -				Удержание по исполнительным листам*			
Персональный повышающий коэффициент показатели: Фиксированная сумма -				Профсоюзные взносы			
Доплата за совмещение (бюдж) показатели: Фиксированная сумма -							
Доплата за вечерние часы показатели: Тарифная ставка -							
Доплата за ночные часы показатели: Тарифная ставка -							
Оплата праздничных и выходных дней: * Сумма -							
Оплата сверхурочных часов: показатели: * Сумма -							
Премия: Сумма - *							
Доплата до МРОТ показатели: Сумма -							
Оплата по среднему заработку показатели: * Процент 100							
Доплата до фактического заработка при командировках: Сумма - *							
Материальная помощь * Сумма-							
Районный коэффициент показатели: Процент оплаты – 30							
Всего начислено				Всего удержано			
3. Доходы в натуральной форме				4. Выплачено			
				Перечислено в банк			
				Перечислено в банк (под расчет)			
Всего натуральных доходов				Всего выплат			
Долг за учреждением на начало месяца				Долг за учреждением на конец месяца			

* При наличии выплат у сотрудника

Расчетный листок за (месяц) 2021

Учреждение: ГБПОУ ПГТ им. В.П. Романова									
Фамилия Имя Отчество К выплате:					Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников Преподаватель				
Табельный номер									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:		на "себя"		на детей:		имущественны			
		"				х			
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Часовой тариф показателя: Тарифная ставка часовая (должностной оклад) -							НДФЛ исчисленный по ставке 13(30)%		
Доплата за проверку письменных работ показателя: Фиксированная сумма -							Удержание по исполнительным листам		
Кл. руководство (кур-во) Показатели: Фиксированная сумма -							Профсоюзные взносы		
Почасовая оплата * показателя: Тарифная ставка часовая (должностной оклад) - Почасовая оплата -									
Нагрузка преподавателя ВБ показателя: Тарифная ставка часовая (должностной оклад) - ЧасыПоТарификацииВБ -									
Нагрузка преподавателя показателя: Тарифная ставка часовая (должностной оклад) - ЧасыПоТарификации -									
Ежемесячная стимулирующая выплата по итогам работы показателя: Фиксированная сумма -									
Доплата за совмещение * показателя: Фиксированная сумма -									
Доплата за заведование кабинетом и лабораторией (суммой) показателя: Фиксированная сумма -									

Зав.кафедрой(председатель цикловых комиссий) *													
Показатели: Процент													
Тарифная ставка часовая (должностной оклад) -													
Оплата праздничных и выходных дней: *													
Сумма -													
Доплата за преподавание 4-х дисциплин:													
показатели:													
Процент -													
Доплата за освоение новых дисциплин: *													
показатели:													
Процент -													
Снятие часов *													
показатели:													
Тарифная ставка часовая (должностной оклад) - час													
Премия: *													
Сумма -													
Оплата по среднему заработку													
показатели: *													
Процент 100													
Доплата до фактического заработка при командировках													
показатели: *													
Сумма - :													
Материальная помощь													
показатели: *													
Сумма -													
Доплата до МРОТ													
показатели:													
Сумма - *													
Районный коэффициент													
показатели:													
Процент оплаты - 30													
Всего начислено												Всего удержано	
3. Доходы в натуральной форме												4. Выплачено	
												Перечислено в банк	
												Перечислено в банк (под расчет)	
												Перечислено в банк (под расчет)	
Всего натуральных доходов												Всего выплат	
Долг за учреждением на начало месяца												Долг за учреждением на конец месяца	

* При наличии выплат у сотрудника