

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ И НАУКИ
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

Принято
Советом Учреждения
Протокол № 3 от «01» ноября 2022 г



«УТВЕРЖДЕНО»
Приказом № 10-02/226 о/д
от «03» ноября 2022 г

Согласовано с Профсоюзным комитетом
Протокол №2__ от «02» _ноября__2022 г

Положение

**«Об оплате труда работников ГБПОУ «Кабардино-Балкарский
торгово-технологический колледж»»**

Нальчик, 2022 г.

I. Общие положения

I.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ, Законом РФ «Об образовании», Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10 октября 2022 года №222-ПП «Об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики (далее – Постановление Правительства 222-ПП), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и устанавливает систему оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Кабардино-Балкарский торгово-технологический колледж» Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики (далее - Колледж).

I.2. Целью Положения является систематизация оплаты труда в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Кабардино-Балкарской республики, Уставом Колледжа и требованиями коллективного договора для мотивации работников Колледжа к совершенствованию их профессиональной деятельности и повышению ее эффективности.

I.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Колледжа за счет средств бюджета КБР и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням.

I.4. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

I.5. Локальные нормативные акты Колледжа, устанавливающие систему оплаты труда работников, принимаются руководителем с учетом мнения представительного органа работников.

I.6. Заработная плата работнику Колледжа устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда.

I.7. Месячная заработная плата работника Колледжа, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

I.8. Месячная заработная плата указанных работников должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов

в этом месяце, либо деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

1.9. Установление надбавок и доплат работникам регулируется непосредственно Колледжем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.10. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников ГБПОУ «Кабардино-Балкарский торгово-технологический колледж» (далее-Колледж), подведомственному Министерству просвещения и науки КБР (далее - учредитель), и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников Колледжа;

выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения;

выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения;

условия оплаты труда директора Колледжа, его заместителей и главного бухгалтера.

II. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов

2.1. По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаться диапазоны размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

2.2. Решение об установлении размера повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе принимается руководителем Колледжа при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

2.3. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе применяется для доведения средней заработной платы работников Колледжа до размеров средней заработной платы в Кабардино-Балкарской Республике.

2.5. Применение повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) работника Колледжа по профессиональной квалификационной группе не образует новый оклад (должностной оклад), но

учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.6. Работникам Колледжа предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

2.7. Персональный повышающий коэффициент к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.8. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ принимается руководителем Колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с учетом ПК по ПКГ – до 3,0.

2.9. Применение персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.10. Работникам Колледжа предусмотрено установление иных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ:

- повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы;
- повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук»;
- повышающий коэффициент водителям «за классность».

2.11. Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 1,03;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 1,05;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 1,08;
- при стаже работы свыше 15 лет – 1,10.

2.12. Размер выплат по повышающему коэффициенту за непрерывный стаж работы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

2.13. Применение повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за непрерывный стаж работы, производится в соответствии с Постановлением Правительства №222-ПП.

2.14. Повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается работникам Колледжа (в том числе руководителям) за наличие ученых степеней в размере:

за ученую степень «доктор наук» – 1,2;

за ученую степень «кандидат наук» – 1,1.

2.15. Повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

2.16. При наличии у работника нескольких степеней, повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается по одному из оснований по его выбору.

2.17. Размер выплат по повышающему коэффициенту за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

2.18. Применение повышающего коэффициента за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Повышающий коэффициент водителям «за классность» устанавливается водителям автомобилей Колледжа.

2.19. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов водителям «за классность»:

водителям, имеющим категорию «С» – 1,15;

водителям, имеющим категорию «D» – 1,25.

2.20. Размер выплат по повышающему коэффициенту водителям «за классность» определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

2.21. Применение повышающего коэффициента водителям за «классность» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.22. Педагогическому работнику предусмотрено установление к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

2.23. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

2.24. Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы:

при наличии высшей квалификационной категории – 1,20;

при наличии первой квалификационной категории – 1,10.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при выполнении работы по профилю, по которому присвоена квалификационная категория.

2.25 Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.26 Изменение размеров повышающих коэффициентов производится соответствии с Постановлением Правительства №222-ПП.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) работников Колледжа по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) или в абсолютных размерах.

3.2. По решению руководителя работнику Колледжа может быть снижен ранее установленный размер выплаты компенсационного характера или прекращена ее выплата при невыполнении условий, необходимых для выплаты.

3.3. Основанием для снижения размера или прекращения выплаты компенсационного характера работнику является приказ руководителя с указанием конкретных причин такого снижения.

3.4. Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

3.5. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

3.6. Выплата компенсационного характера в виде доплаты работникам за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ в размере 35 процентов часового оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад

определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

3.7. Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

3.8. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.9. Работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.10. Конкретные размеры повышенной оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

3.11. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.12. Работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы):

преподавателям (педагогическим работникам, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования) за проверку тетрадей по следующим предметам:

русский язык, родной язык, в размере 10 процентов;

математика, информатика, физика в размере 5 процентов;

педагогическим работникам за заведование аттестованными учебными кабинетами в размере 5 процентов;

библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров в размере 2 процентов;

преподавателям за заведование учебными мастерскими в размере 2 процентов;

руководителям предметных цикловых методических комиссий в размере 2 процентов.

педагогическим работникам за классное руководство в академических группах устанавливается компенсационная выплата в размере 1250 рублей.

3.13. Педагогическим работникам Колледжа, реализующим основные профессиональные образовательные программы (и основные программы профессионального обучения), производится ежемесячная денежная выплата в размере 3 000 рублей в месяц независимо от объема педагогической нагрузки.

3.14. Выплата ежемесячной денежной выплаты производится только по основному месту работы педагогического работника или по основной должности, без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания.

3.15. Ежемесячная денежная выплата выплачивается за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3.16. Ежемесячная денежная выплата не выплачивается в период нахождения педагогического работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период прохождения военной службы по призыву.

3.17. Выплата ежемесячной денежной выплаты осуществляется в соответствии с приказом руководителя Колледжа.

3.18. При применении нескольких выплат компенсационного характера выплаты суммируются.

3.19. Установление выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам организаций

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Колледжа в соответствии с Положением «О распределении стимулирующего фонда в ГБПОУ «КБТТК»», в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников Колледжа.

4.2. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед Колледжем.

4.3. Размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в Колледже могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты и

премии:

- надбавка за высокое качество работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- надбавка за внедрение новых эффективных практик;
- надбавка за применение в работе достижений науки;
- надбавка за наставничество.

4.5. При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Колледжа;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности Колледжа;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
- умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

4.6. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, период, за который выплачивается премия, конкретизируются в Положении «О распределении стимулирующего фонда в ГБПОУ «КБТТК».

В организации одновременно может быть введено несколько видов премий за разные периоды работы.

V. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)

5.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2. Фактический объем учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года и утверждается приказом руководителя Колледжа.

5.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Колледжем.

5.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе Колледжа за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества академических групп.

5.5. Норма рабочего времени работников Колледжа устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

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

5.7. Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

VI. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

6.1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем преподавательской или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в Колледже по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

6.2. Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) Колледжа состоит из базовой и стимулирующей частей и исчисляется по следующей формуле:

$$\text{ЗП} = \text{ЗП}_{\text{баз.}} + \text{ЗП}_{\text{стим.}}, \text{ где}$$

ЗП_{баз.} – базовая часть заработной платы;

ЗП_{стим.} – стимулирующая часть заработной платы.

Базовая часть состоит из оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы и компенсационных выплат (КВ) и определяется по формуле:

$$ЗП_{\text{баз.}} = З_{\text{фн}} + КВ, \text{ где:}$$

$З_{\text{фн}}$ – заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю;

заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю исчисляется по формуле:

$$З_{\text{фн}} = \frac{(С_{\text{т}} \times К \times \Phi_{\text{н}})}{Н_{\text{ч}}}, \text{ где:}$$

$С_{\text{т}}$ – размер оклада (должностного оклада) педагогического работника, установленный по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;

$К$ – размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе;

$\Phi_{\text{н}}$ – фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы педагогического работника в неделю;

$Н_{\text{ч}}$ – норма часов педагогического работника в неделю.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются и исчисляются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.3. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и исчисляется в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

6.4. Педагогическая нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам преподавателей, оплачивается дополнительно по часовым ставкам. Если замещение продолжается свыше двух месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

6.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (то есть ведущих учебную (преподавательскую) работу, в том числе занятия с кружками), производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

VII. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации

7.1. Оплата труда (заработная плата) руководителя Колледжа включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства в кратности от 1 до 3.

7.3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Колледжа, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Колледжа определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников.

7.4. Условия оплаты труда руководителя, их заместителей, главного бухгалтера Колледжа определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.5. Порядок установления размера должностного оклада руководителя Колледжа определяется в соответствии с нормативным правовым актом Министерства, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

7.6. Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Колледжа осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

7.7. В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

7.8. При работе по совместительству в фактически начисленной

заработной плате учитываются суммы фактически начисленной заработной платы только по одной должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

7.9. Размер должностного оклада заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже размера должностных окладов руководителей этих организаций.

7.10. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.11. Премирование руководителей организаций производится по результатам оценки итогов работы Колледжа за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности.

7.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

7.13. Порядок и критерии отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей разрабатываются и утверждаются Министерством.

7.14. Премирование руководителя Колледжа осуществляется в соответствии с порядком, установленным Министерством.

7.15. Руководители организаций могут осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 0,5 ставки с разрешения Министерства.

7.16. Оплата труда руководителя организации, осуществляющего преподавательскую или иную педагогическую работу, производится в соответствии с пунктом 6.2. настоящего Положения.

VIII. Формирование фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда работников Колледжа, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики на выполнение государственного задания, и средств, поступающих от оказания платных услуг.

8.2. Фонд оплаты труда Колледжа формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных Колледжу в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

8.3. Доля в фонде оплаты труда Колледжа, направляемая на оплату работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, определяется следующим образом:

№ п/п	Тип организации	Доля, проценты		
		до 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2024 г.
1.	Организации профессионального образования	не более 35	не более 33	не более 30

8.4. Средства, поступающие от деятельности по оказанию платных услуг, осуществляемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, направляются в фонд оплаты труда, развитие материально-технической базы Колледжа и текущие расходы.

8.5. Доля внебюджетных средств, направляемая на оплату труда, определяется руководителем Колледжа и составляет не более 50 процентов от общего объема привлеченных средств.

8.6. Экономия по фонду оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда.

8.7. Доля выплат стимулирующего характера составляет до 30 процентов в общем объеме фонда оплаты труда.

IX. Порядок формирования и утверждения штатного расписания образовательных организаций

9.1. Штатное расписание Колледжа утверждается руководителем по согласованию с Министерством.

9.2. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

X. Другие вопросы оплаты труда

10.1. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников Колледжа выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

10.2. Работникам Колледжа, награжденным государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.

10.3. Работникам Колледжа, награжденным ведомственными наградами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, в размере до 10% от должностного оклада, при условии достаточного финансирования.

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ И НАУКИ
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

П Р И К А З

«15» декабря 2023 г.

№ 10-02/276-1 о/д

г. о. Нальчик

**О внесении изменений в Положение об оплате труда работников
ГБПОУ «Кабардино-Балкарский торгово-технологический колледж»
утвержденное приказом №10-02/226 о/д от 03.11.2022 г**

В целях приведения в соответствие с действующим законодательством, на основании Постановления правительства Кабардино-Балкарской Республики № 211-ПП от 02.10.2023г.

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в Положение об оплате труда работников ГБПОУ «Кабардино-Балкарский торгово-технологический колледж» утвержденное приказом №10-02/226 о/д от 03.11.2022 г.
2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.
3. Установить, что Пункт 2 изменений, утвержденных настоящим приказом, распространяется на правоотношения, возникшие с 1 августа 2023 года.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.



И. о. директора

П.Г. Семенов

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ И НАУКИ
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КАБАРДИНО-БАЛКАРСКИЙ ТОРГОВО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(ГБПОУ «КБТТК»)



Утверждено
приказом и.о. директора
ГБПОУ «КБТТК»

От 15.12.2023 № 10-02/276-1 о/д

Принято
Советом Учреждения
Протокол № 3 от «15» 12 2023 г

Согласовано с Профсоюзным комитетом
Протокол № 6 от «15» 12 2023 г

ИЗМЕНЕНИЯ

в Положение об оплате труда работников ГБПОУ «Кабардино-Балкарский торгово-технологический колледж» утвержденное приказом №10-02/226 о/д от 03.11.2022 г

ИЗМЕНЕНИЯ, которые вносятся в
в Положение об оплате труда работников ГБПОУ «Кабардино-
Балкарский торгово-технологический колледж» утвержденное приказом
№10-02/226 о/д от 03.11.2022 г

1. Пункт 2.1. дополнить абзацем следующего содержания:
«При установлении, увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.».
2. Пункт 2.11 изложить в следующей редакции:
«2.11. Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах:
при стаже работы от 3 до 5 лет – 0,10;
при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,15;
при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,20;
при стаже работы свыше 15 лет - 0,25.
3. Пункт 2.13. дополнить абзацем следующего содержания:
«Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается всем работникам, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Колледжа.».
4. В пункте 2.14:
 - 1) в абзаце втором цифры «1,2» заменить цифрами «0,2»;
 - 2) в абзаце третьем цифры «1,1» заменить словами «0,1»;
5. В пункте 2.19:
 - 1) в абзаце втором цифры «1,15» заменить цифрами «0,15»;
 - 2) в абзаце третьем цифры «1,25» заменить цифрами «0,25»;
6. Пункт 2.24 изложить в следующей редакции:
«2.24 Размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы:
при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;
при наличии первой квалификационной категории - 0,10.
Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при выполнении работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория.».
7. Пункт 3.4 признать утратившим силу.
8. Пункт 3.5. изложить в следующей редакции:

«3.5. Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором (далее – доплата за совмещение), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата за совмещение устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон. Доплата за совмещение устанавливается как одному работнику, так и нескольким работникам.

Размер доплаты за совмещение устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не должен превышать размер денежных средств, выделяемых на оплату труда по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) независимо от числа лиц, которым устанавливается доплата за совмещение. Конкретные размеры доплаты за совмещение определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Размер доплаты за совмещение может быть уменьшен или полностью отменен при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных работодателем в локальных нормативных актах, случаях ухудшения качества работы.

При установлении размера доплаты за совмещение не учитываются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления доплат за совмещение фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и локальных нормативных актах Колледжа.».

9. Дополнить пунктом 3.5-1 следующего содержания:

«3.5-1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.».

10. Пункт 3.12 изложить в следующей редакции:

Работникам Колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада- (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы): преподавателям (педагогическим

работникам, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования)

за проверку тетрадей по следующим предметам:

русский язык, родной язык, в размере 10 процентов;

математика, информатика, физика в размере 5 процентов;

педагогическим работникам за заведование аттестованными учебными кабинетами в размере 5 процентов;

библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров в размере 2 процентов;

преподавателям за заведование учебными мастерскими в размере 2 процентов;

руководителям предметных цикловых методических комиссий в размере 2 процентов

11. Пункты 3.13-3.17 признать утратившими силу.

12. Раздел IV дополнить пунктами 4.7 – 4.9 следующего содержания:

«4.7. Педагогическим работникам Колледжа, реализующим основные профессиональные образовательные программы (и основные программы профессионального обучения):

4.7.1. за классное руководство в академических группах устанавливается компенсационная выплата в размере 1250 рублей. Выплачивается за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы

4.7.2. ежемесячная денежная выплата в размере 3000 рублей в месяц независимо от объема учебной (педагогической) нагрузки.

Выплата ежемесячной денежной выплаты производится только по основному месту работы педагогического работника или по основной должности, без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания.

Ежемесячная денежная выплата выплачивается за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Ежемесячная денежная выплата не выплачивается в период нахождения педагогического работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период прохождения военной службы по призыву.

Выплата ежемесячной денежной выплаты осуществляется в соответствии с приказом руководителя Колледжа.

4.8. Учителям, преподающим в Колледже учебные предметы «Физика», «Химия», «Информатика», на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в других организациях по аналогичной должности, специальности, профессии, производится ежемесячная выплата в размере 5000 рублей.

Порядок предоставления ежемесячной выплаты учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству определяется приказом Министерства.

4.9. Молодым специалистам - педагогическим работникам Колледжа, реализующим основные профессиональные образовательные программы (и основные программы профессионального обучения), производится ежемесячная денежная выплата (далее – выплата молодым специалистам) в течение первых трех лет непрерывной работы по профессии независимо от объема учебной (педагогической) нагрузки в размере:

1000 рублей в месяц за первый год работы;

2000 рублей за период работы более 1 года и до 2 лет;

3000 рублей за период работы более 2 лет и до 3 лет.

Выплата молодым специалистам производится только по основному месту работы педагогического работника или по основной должности, без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания.

Выплата молодым специалистам выплачивается за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Выплата молодым специалистам не выплачивается в период нахождения педагогического работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период прохождения военной службы по призыву.

Выплата молодым специалистам осуществляется в соответствии с приказом руководителя Колледжа.

Для целей настоящего Положения молодыми специалистами признаются лица, до 30 лет, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающие на работу по полученной специальности педагога в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.».

13. Пункт 5.3 дополнить абзацем следующего содержания:

«Предоставление педагогической (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения трудового коллектива и при условии, если преподаватели (учителя), для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.».

14. Пункт 7.13 дополнить абзацем следующего содержания:

«При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников организации учитываются выплаты по основной должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя, а также выплаты, связанные с совмещением должностей.».

Разработчик главный бухгалтер



Дадов Р.А.

Согласовано юристконсульт

Масаева А.Р.