

П Р И К А З

«22» 02 2024 года

№ 08

О внесении изменений и дополнений
в Положение об оплате труда работников
КГБПОУ «Сосновоборский механико-
технологический техникум», утвержденное
приказом от 14.10.2022 № 271

В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, приказом министерства образования Красноярского края от 12 января 2024 г. № 4-11-04 «О внесении изменений в приказ министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края», Уставом КГБПОУ «Сосновоборский механико-технологический техникум», с учетом мнения первичной профсоюзной организации, и на основании решения общего собрания трудового коллектива КГБПОУ «Сосновоборский механико-технологический техникум» (протокол от 21.02.2024 г. № 1),

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Внести в Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Сосновоборский механико-технологический техникум» (далее - Положение) следующие изменения и дополнения:

1.1 Раздел 2 «Порядок и условия оплаты труда работников» дополнить пунктом 2.3 следующего содержания:

«2.3. Преподавателям, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по определенным основаниям (в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью), а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года (приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601).

До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная

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

Преподавателям, находящимся в ежегодном отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка устанавливается из расчета ее объема на полный учебный год, с учетом которого определяется средняя месячная заработная плата, с последующим применением условий ее уменьшения.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета установленной преподавателю месячной ставки заработной платы».

1.2. Раздел 2 «Порядок и условия оплаты труда работников» дополнить пунктом 2.4 следующего содержания:

«2.4. При начислении заработной платы работникам, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, учитывается фактически отработанное работником за этот месяц количество часов. Начисление производится исходя из часовой ставки, рассчитанной на основании оклада. Часовая ставка определяется ежегодно путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов, которое в свою очередь представляет собой результат деления годовой нормы времени на 12.

При суммированном учете рабочего времени количество часов, отработанных сверхурочно, определяются по окончании учетного периода. В полуторном размере оплачиваются первые два часа сверхурочной работы за учетный период, в двойном размере – последующие. С учетом того, что ежемесячно начисление заработной платы производится по фактическому числу отработанных часов, и однократно каждый час работы уже оплачен, при оплате сверхурочных часов применяются коэффициенты 0,5 и 1,0, т.е. за первые два часа начисляется половина часовой ставки, а за последующие – одна часовая ставка.

Работа в праздничные дни при суммированном учете рабочего времени включается в месячную норму рабочего времени. Оплата производится за часы, фактически отработанные в праздничный день в размере одинарной часовой ставки сверх оклада. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

В случае предоставления работнику дополнительного времени отдыха за работу сверхурочно, начисление заработной платы за месяц производится без учета фактически отработанного количества часов в этом месяце».

1.3. Раздел 3 «Выплаты компенсационного характера» дополнить пунктом 3.2 следующего содержания:

«3.2 В состав заработной платы работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, при ее сравнении с МРОТ не включаются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за выполнение дополнительной работы (совмещение профессий, должностей; расширение зон обслуживания; увеличение объема работы; исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором) (Постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 № 40-П);

- оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (Постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 № 17-П);

- северная надбавка и районный коэффициент (Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 07.02.2018 № 4-ПВ17, Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 № 38-П)».

1.4. Внести изменения в строки 1, 2 таблицы «Размер персональных выплат работникам учреждения» Приложения № 2 к Положению об оплате труда работников учреждения следующего содержания (приказ Министерства образования и науки Красноярского края от 15 декабря 2009 г. № 988):

« Размер персональных выплат работникам учреждения

| №№ | Виды и условия персональных выплат | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|-----|--|---|
| 1 | За опыт работы в занимаемой должности <***>: | |
| 1.1 | от 1 года до 5 лет | 5% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <****> | 15% |
| | при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <****> | 20% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <****> | 15% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <****> | 20% |
| 1.2 | от 5 до 10 лет | 15% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <****> | 25% |
| | при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <****> | 30% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <****> | 25% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <****> | 30% |
| 1.3 | свыше 10 лет | 25% |
| | при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <****> | 35% |
| | при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <****> | 40% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <****> | 35% |
| | при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <****> | 40% |
| ... | | |
| 2.3 | За заведование | |
| | ... | |
| | кабинетами, лабораториями <*****> | 10% |

<***> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<****> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки».

1.5. Раздел 2 «Порядок и условия оплаты труда работников» дополнить пунктом 2.5 следующего содержания:

«2.5. Оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится сверх заработной платы, которая начислена работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени и составляет не менее МРОТ (без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад) всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, включая доплату до МРОТ (Постановление КС РФ от 27.06.2023 № 35-П; Определение КС РФ от 12.10.2023 № 2711-О-Р)».

1.6. В раздел 4 «Выплаты стимулирующего характера» внести следующие изменения:

1.6.1. Пункт 4.3 изложить в следующей редакции:

«4.3. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к Положению об оплате труда;

1.6.2. Пункт 4.9 изложить в следующей редакции:

«4.9 При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1\text{балла}}$ – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим. раб.}} / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим. раб.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц).

$$Q_{\text{стим. раб.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}} - Q_{\text{скв}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда работникам учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учреждения с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию учреждения, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{скв}}$ – сумма средств, направляемых на специальные краевые выплаты.».

1.6.3. Дополнить пунктом 4.11 следующего содержания:

«4.11 Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На выплату, установленную абзацем 2, начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВ_{\text{ув}} = O_{\text{тп}} \times K_{\text{ув}} - O_{\text{тп}}, (1)$$

где:

$СКВ_{\text{ув}}$ – размер увеличения специальной краевой выплаты;

$O_{\text{тп}}$ – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$K_{\text{ув}}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $K_{\text{ув}}$ определяется следующим образом:

$$K_{\text{ув}} = (Z_{\text{пф1}} + (\text{СКВ} \times K_{\text{мес}} \times K_{\text{рк}}) + Z_{\text{пф2}}) / (Z_{\text{пф1}} + Z_{\text{пф2}}), (2)$$

где:

$Z_{\text{пф1}}$ – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$Z_{\text{пф2}}$ – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

$K_{\text{мес}}$ – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$K_{\text{рк}}$ – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.».

2. Настоящие изменения и дополнения применяются к правоотношениям, возникшим с 01.01.2024 года.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

А.В. Кривулин