УТВЕРЖДЕНО
Председатель Управляющего совета

_____ А.В. Лукин

Протокол заседания
Управляющего совета
от «22» 01 2021 г.№ 1

Порядок
распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
ГБУ КО ПОО
«Прибалтийский судостроительный техникум»

на период с 01.01.2021 г.
по 31.08.2021 г.

г. Калининград
2021 г.

1. Формирование и распределение фонда оплаты труда

1.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения *(ФОТ)* осуществляется в пределах объема средств, утвержденных сметой на текущий финансовый год в соответствии с нормативом бюджетного финансирования, утверждаемого ежегодно Законом Калининградской области исходя из размера утвержденного норматива на оплату труда и численности обучающихся, по состоянию на начало предыдущего учебного года с учетом повышающих коэффициентов или иной системой финансирования и за счет средств поступающих иной приносящей доход деятельности.

1.2. Фонд оплаты труда состоит из базовой части *($ФОТ_б$)* и стимулирующей части *($ФОТ_{ст}$)*. Доля базовой части *($ФОТ_б$)* и стимулирующей части *($ФОТ_{ст}$)* определяется образовательным учреждением самостоятельно и утверждается директором Учреждения на текущий финансовый год. Доля стимулирующей части составляет не менее 20% и не более 50% фонда оплаты труда Учреждения.

1.3. Базовая часть фонда оплаты труда *($ФОТ_б$)* обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения на указанный период, включая:

-педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (преподаватели);

-иные категории педагогических работников (методист образовательного учреждения, руководитель физвоспитания, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования, мастер производственного обучения, воспитатель)

-административно-управленческий персонал (директор, главный бухгалтер-заместитель директора по финансово экономической работе, заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель директора по воспитательной работе, начальник отдела (административно-хозяйственного)- заместитель директора по безопасности, начальник информационного отдела, заведующий частью (учебной), заведующий отделением по подготовке квалифицированных рабочих и служащих, старший мастер);

-учебно-вспомогательный персонал (диспетчер образовательного учреждения, секретарь учебной части, дежурный по общежитию);

-обслуживающий персонал (заведующая хозяйством, заведующий общежитием, экономист, бухгалтер, инженер-энергетик, специалист по кадрам, специалист (дополнительного профессионального образования), специалист по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, секретарь руководителя, адинистратор сети (системный администратор), документовед, библиотекарь, руководитель производственной практики, водитель, техник, столяр).

1.4. Руководитель формирует и утверждает штатное расписание Учреждения самостоятельно в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются, с учетом уровня квалификации, профессиональной подготовки, сложности, объема, качества и характера выполняемой работы.

1.6. Экономия по всем долям фонда заработной платы работников Учреждения автоматически пополняет стимулирующий фонд и распределяется в установленном порядке.

1.7. Размеры должностных окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего порядка устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными правовыми актами Учреждения.

1.8. Распределение фонда оплаты труда на период с 01.01.2021 г. по 31.08. 2021 г. устанавливается согласно Приложению 1.

2. Распределение доли фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс *($ФОТ_{пп}$)*

2.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс *($ФОТ_{пп}$)* состоит из общей части *($ФОТ_{о}$)* и специальной части *($ФОТ_{сп}$)*.

Объем общей части (ФОТо) устанавливается учреждением самостоятельно.

2.2 *Общая часть* доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс *($ФОТ_{о}$)*, распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося, учебной нагрузки педагога в соответствии с учебным планом и численности обучающихся в группе.

Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица «стоимость 1 ученико-час».

Стоимость 1 ученико-часа-стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником (обучающимся) в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда Учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТо).

2.3. Стоимость бюджетной образовательной услуги в Учреждении рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{mn} = \frac{ФОТо \times 40}{(a_1 \times в_1 + a_2 \times в_2 + \ldots + a_4 \times в_4) \times 52}$$

где:

C_{mn} – стоимость бюджетной образовательной услуги;

$ФОТ_{о}$ - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

40 – количество учебных недель в году;

52 – количество календарных недель в году;

$а_1$ – количество обучающихся на первых курсах по специальностям;

$а_2$ - количество обучающихся на вторых курсах по специальностям;

$а_4$ - количество обучающихся на четвертых курсах по специальностям;

$в_1$ – годовое количество часов по базисному учебному плану по специальностям в группах;

$в_2$ – годовое количество часов по базисному учебному плану по специальностям в группах;

$в_4$ – годовое количество часов по базисному учебному плану по специальностям в группах.

2.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в Учреждении устанавливается приказом руководителя.

2.5. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно и обеспечивает реализацию в полном объеме государственного образовательного стандарта начального и среднего профессионального образования.

2.6. *Специальная часть* доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников *($ФОТ_{сп}$),* непосредственно осуществляющих учебный процесс обеспечивает:

- осуществление выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской федерации, региональными нормативными актами, коллективным договором и иными локальными правовыми актами Учреждения.

2.7. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико – час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя следующие виды работ:

-проведение уроков и подготовку к ним;

-оформление журнала и ведение документов диагностики освоения государственного стандарта обучающимися;

-индивидуальные консультации обучающихся и их родителей, участие в родительских собраниях;

-методическую работу;

-иные формы работы с обучающимися и их родителями (законными представителями).

2.8. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, осуществляется по формуле:

$$ДО_у = С_{mn} \times Н \times Т \times А$$

где:

$ДО_у$ – оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C_{mn} – расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждой группе;

Т – количество часов по предмету в месяц в каждой группе (по учебному плану);

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются:

1) за квалификационную категорию педагога (А);

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) составляют:

1) А= 1,15 (для педагогических работников, имеющих высшую категорию);
2) А= 1,10 (для педагогических работников, имеющих первую категорию);
3) А= 1,05 (для педагогических работников, имеющих вторую категорию).
4) А=1,05(для педагогических работников, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности)

3. Распределение доли фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами ($ФОТ_{шт.}$)

3.1. Штатные единицы Учреждения устанавливаются и утверждаются Директором, в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников.

3.2. Доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами Учреждения, определяется ежегодно на текущий финансовый год и распределяется по следующей формуле:

$$ФОТ_{шт} = ФОТ_{ипр} + ФОТ_{ауп} + ФОТ_{всп} + ФОТ_{обсл} + ФОТ_{моп} + ФОТ_{спш} + ФОТ_{по}$$

где:

$ФОТ_{шт}$ - доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами;

$ФОТ_{ипр}$; $ФОТ_{по}$ - доля фонда для оплаты труда *иных педагогических работников* (методист образовательного учреждения, руководитель физвоспитания, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, педагог дополнительного образования и др.) и доля фонда для оплаты мастеров производственного обучения, обеспечивающих бесперебойное выполнение образовательной программы:

-организацию и проведение производственного обучения и производственной практики;

-организацию творческой и сопровождение проектной деятельности обучающихся;

-деятельность по здоровьесбережению;

-педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий;

-другие направления внегрупповой воспитательной работы.

$ФОТ_{ауп}$ - доля фонда для оплаты труда *административно-управленческого персонала*;

$ФОТ_{всп}$ - доля фонда для оплаты труда *учебно-вспомогательного персонала*;

$ФОТ_{обс}$ - доля фонда для оплаты труда *обслуживающего персонала;*

$ФОТ_{моп}$ - доля фонда для оплаты труда *младшего обслуживающего персонала*

$ФОТ_{спш}$ - *специальная часть* доли базовой части фонда для оплаты труда работников ($ФОТ_{шт}$), предусмотренных штатными единицами для осуществления:

-выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской федерации, региональными нормативными актами;

-выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных коллективным договором и иными локальными правовыми актами.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих выплат, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров утверждаются локальными актами Учреждения по согласованию с Советом Учреждения в пределах, имеющихся средств на оплату труда работников.

3.4. Размер должностных окладов работникам определяется штатным расписанием Учреждения и зависит от качества, уровня квалификации и объемов выполняемых работ.

3.5. Размер должностного оклада, а также порядок и условия труда директора Учреждения устанавливается учредителем на основании приказа Министерства образования Калининградской области, трудового договора и соглашений к нему.

3.6. Размер должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера устанавливается директором Учреждения на основании трудового договора и соглашения к нему, но не более 90% должностного оклада директора Учреждения.

5. Распределение стимулирующей части. Условия и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в совершенствовании материально-технической базы, а также на привлечение и закрепление в Учреждении высококвалифицированных специалистов современного уровня.

5.5. Источником средств, для выплат компенсационного и стимулирующего характера являются:

-утвержденные субсидии из областного бюджета на финансовое выполнение государственного задания на оказание государственных услуг на текущий финансовый год, предусмотренные на оплату труда работников;

-средства, поступающие от приносящей доход деятельности, предусмотренные на оплату труда работников.

5.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся в пределах субсидии из областного бюджета на оплату труда работников Учреждения, а также в пределах средств от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников.

5.7. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Учреждения на календарный, учебный год, полугодие, квартал, месяц и распространяются на всех работников Учреждения.

5.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются в абсолютных размерах.

5.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время, и выплачиваются в сроки выплаты заработной платы

5.10. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера, может быть снижен частично или полностью приказом директора при невыполнении одного или более указанных критериев:

- окончание срока действия выплат (надбавок и доплат);
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты (надбавки и доплаты);
- снижение качества работы, за которое были определены выплаты (надбавки и доплаты);
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которое были определены выплаты (надбавки и доплаты);
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные при установлении выплат (надбавок и доплат), если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении выплат (надбавок и доплат).
- неисполнение обязанностей, возложенных должностной инструкцией;
- нарушение штатной, финансовой дисциплины;
- предоставление недостоверной информации;
- невыполнение правил по охране труда, технике безопасности, санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- и в других случаях.

5.11. Работникам могут быть не установлены выплаты стимулирующего характера.

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Приказом Министерства социальной политики и труда Калининградской области от 29 января 2009 года N 16.

6.2. Работникам Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. ст. 149 - 151 ТК РФ), при выполнении работ различной квалификации (ст. 150 ТК РФ), совмещении профессий (должностей) (ст. 151 ТК РФ), сверхурочной работе (ст. 152 ТК РФ), работе в ночное время (ст. 154 ТК РФ) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ст. 149 ТК РФ).

№ п/п	Наименование выплаты	Категория работников	Размер (руб.)
1.	За совмещение профессий (должностей)	Все сотрудники	по соглашению сторон
2.	За расширение зоны обслуживания	Все сотрудники	по соглашению сторон
3.	Доплаты за сверхурочную работу и работу в праздничные и выходные дни;	Все сотрудники	согласно действующему законодательству ст. 152,153 ТК РФ
4	Доплаты за работу в ночное время	Все сотрудники	согласно действующему законодательству ст. 152,153 ТК РФ

6.3. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

6.4. Размер выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах средств на оплату труда работников Учреждения.

7. Условия, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

7.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются за успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника.

7.2. В целях поощрения работников Учреждения за эффективность выполняемой работы, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных Учреждениях Калининградской области, утвержденным Приказом Министерства социальной политики и труда Калининградской области от 29 января 2009 года N 16, работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

7.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда

Выплаты носят стимулирующий характер, мотивируя работника к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и т.д.).

В качестве факторов, определяющих сложность труда, выделяются:

- функции, составляющие содержание труда;
- сложность выполняемых работ;
- больший объем работ за меньший относительный временной интервал.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда в Учреждении, производятся посредством установления:

- *надбавки за сложность, напряженность и высокие достижения в труде (далее за сложность и напряженность).*

Выплата надбавки производится ежемесячно на основании приказа директора Учреждения, с учетом предложений руководителей структурных подразделений.

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом:

-личного вклада работника в решение задач Учреждения;

-проведения работ, отличающихся новизной, большим объемом, оперативностью исполнения;

-качественного выполнения работ высокой напряженности и интенсивности (систематического выполнения срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания).

-организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;

-непосредственного участия в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

-и других.

Максимальным размером надбавка не ограничивается.

Работникам может быть не установлена надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде.

7.2.2. Выплата за качество выполняемых работ.

Выплата за качество выполняемых работ призвана улучшить показатели качества работы сотрудников, и устанавливается на основе оценки результатов труда работников *(согласно Положения об установлении выплаты за качество выполняемых работ преподавателям, классным руководителям, мастерам производственного обучения)*

При осуществлении выплаты за качество выполняемых работ учитывается:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в выполнении важных работ, мероприятий;

-и другие.

Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

Работникам может быть не установлена выплата за качество выполняемых работ.

7.2.3. Иные доплаты стимулирующего характера

1. За классное руководство - 100,00 рублей за одного обучающегося.
2. За заведование учебными кабинетами (лабораториями) и мастерскими:

№ п/п	Наименование	Сумма (руб.)
1	Учебный кабинет	300,00
2	Лаборатория	300,00
3	Слесарная мастерская	400,00
4	Мастерская по подготовке операторов станков с ЧПУ	400,00
5	Автомастерская	400,00
6	Участок резки металла	400,00
7	Участок сборки металлоконструкций	400,00
8	Участок сборки мебели	400,00
9	Участок сборки	400,00
10	Электромонтажная мастерская	800,00
11	Мастерская сборщиков КМС	800,00
12	Сварочная мастерская	