Рассмотрено
на Управляющем
совете техникума
Протокол от 15.09.2021г.№ 5

Приложение № 2
к приказу №167-01от 15.09.2021г.
«Об утверждении и введении в
действие локального акта»

Согласовано
председатель профкома
_____О.Н.Астафурова

Положение
об оплате труда работников
ТОГБПОУ «Котовский индустриальный техникум»

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ТОГБПОУ «Котовский индустриальный техникум» (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629 - З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений»; постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 11.02.2019); Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г.; постановлением администрации области от 06.06.2017 №532 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений подведомственных управлению образования и науки области»; Постановлением Администрации Тамбовской области от 22.05.2019 № 582 «О внесении изменений в постановление администрации области от 06.06.2017 № 532 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области»; Постановлением администрации Тамбовской области от 08.04.2021 № 228 «О внесении изменений в постановление администрации области от 06.06.2017 № 532 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области»; Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями);
постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных

государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)» (с изменениями, внесенными постановлениями Правительства Российской Федерации от 7 сентября 2006 г. № 548, от 10 ноября 2020 г. 3о 1800, от 7 июля 2021 г. № 1133).

1.2. Настоящее Положение об оплате труда определяет порядок оплаты труда работников ТОГБПОУ «Котовский индустриальный техникум» (далее – техникум) с даты подписания, а ранее утвержденное Положение об оплате труда работников ТОГБПОУ «Котовский индустриальный техникум» от 25.01.2018 признать утратившим силу.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

-размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

-размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;

-выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

-выплаты стимулирующего характера, премирование работников техникума, условия их установления и выплаты;

-условия оплаты труда директора техникума, его заместителей, главного бухгалтера; особенности оплаты труда педагогических и иных работников техникума.

1.4.Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением с учетом: мнения представительного органа работников техникума; постановлением Правительства РФ от 31 октября 2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями), постановлением «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих» (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37) (ред. от 27.03.2018). Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников техникума и включаются в трудовой договор.

1.5. Месячная заработная плата работников техникума, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда,

установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133[1] Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6.Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7.При установлении системы оплаты труда работников техникума работодатель обеспечивает:

1.7.1.наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и техникума в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника техникума зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Выплата заработной платы работнику производится за счет средств бюджета Тамбовской области и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами техникума, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

II. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ) и квалификационным уровням

2.1.Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (с изменениями внесенными постановлением администрации области №582 от 22.05.2019г.):

2.3. по ПКГ первого уровня - 5582 рубля;

2.4. по ПКГ второго уровня - 6380 рублей;

2.5.по ПКГ третьего уровня – 8100 рублей. В минимальный оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012;

2.6. по ПКГ четвертого уровня – 9250 рублей.

2.7.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленные техникумом, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации области от 03.08.2016
№ 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений». Техникум в пределах средств на оплату труда самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением № 2 к постановлению администрации области от 03.08.2016 №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных учреждений».

2.8. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в техникуме, применяются по должностям работников образования:

-квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н; по должностям работников в сфере здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.)

-квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 23.07.2010 № 541н; по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.)
-квалификационные характеристики утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н; по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.)
-общеотраслевые квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37; по общеотраслевым профессиям рабочих — тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 . Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.
2.9. Внешним совместителям, привлекаемые для педагогической работы со студентами, устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию, присвоенную
по итогам аттестации по педагогической должности.
2.10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.
2.11.Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

III. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления.

3.1.На основании Постановлений администрации Тамбовской области от 8 апреля 2021 № 228 «О внесении изменений в постановление администрации области от 06.06.2017 № 532 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области»; от 08.04.2021 № 228 «О внесении изменений в постановление администрации области от 06.06.2017 № 532 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области» в техникуме установлены следующие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	минимальный оклад (минимальный должностной оклад), ставка (рублей в месяц)	повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности (гр. 3 * гр. 4) (рублей в месяц)
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня				
1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»				
1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож (вахтер), кладовщик, уборщик служебных помещений, слесарь-ремонтник, гардеробщик	5582	1	5582
1.2. Профессионально-квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»				
1	секретарь учебной части, помощник воспитателя	5582	1,08	6029
1.3. Профессионально-квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»				
1	кассир,комендант, секретарь, делопроизводитель, паспортист, экспедитор по перевозке грузов	5582	1,08	6029
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня				
2.1. Профессионально-квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих»				

1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор электронно-вычислительных машин, повар, слесарь- электрик	6380	1	6380
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6648	1	6648
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6890	1	6890
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	7146	1	7146
2.2 Профессионально-квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»				
1	Диспетчер образовательного учреждения	6648	1	6648

2.3. Профессионально-квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»				
1	инспектор по кадрам, лаборант, техник художник	6380	1	6380
2	заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6648	1	6648
3	Заведующий общежитием, заведующий столовой	6890	1	6890
4	Механик, библиотекарь	7146	1	7146
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня				
3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников				
1	педагог дополнительного образования, социальный педагог, педагог-организатор	8100	1,3	10530
2	Воспитатель, методист, педагог-психолог, мастер производственного обучения	8100	1,4	11340
3	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедея-тельности, руководитель физического воспитания, старший методист, тьютор	8100	1,5	12150
4	Бухгалтер, инженер-программист (программист), специалист по охране труда, юрисконсульт, специалист по защите государственной тайны, библиотекарь, контрактный управляющий, экономист, психолог, социолог, специалист по кадрам, инженер, инженер-программист, документовед,	8000	1	8000

	инженер-электроник, специалист по связям с общественностью			
5	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутри должностная категория	8096	1	8096
6	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутри должностная категория	8360	1	8360
7	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8520	1	8520
4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня				
4.1. Профессионально-квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»				
1	Начальник отдела кадров, заведующий библиотекой	9250	1	9250
4.2. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений				
1	Заведующий (начальник) структурным подразделением: учебной (учебно-производст-венной) мастерской и другими структурными подразделе-ниями, реализующими обще-образовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного	9250	1,25	11563

	профессионального образования, заведующий отделением			
3	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования	9250	1,45	13413

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала применятся к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень - 0,10
3 квалификационный уровень - 0,15
4 квалификационный уровень - 0,25
5 квалификационный уровень - 0,40

по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень - 0,20
2 квалификационный уровень - 0,30
3 квалификационный уровень - 0,40
4 квалификационный уровень - 0,50
5 квалификационный уровень - 0,60

по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - 0,30
2 квалификационный уровень - 0,45
3 квалификационный уровень - 0,50

К основному персоналу техникума относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. (Перечень должностей работников техникума, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» установлен приказом управления образования и науки области № 3592 от 22.12.2010 года). Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может применяться и к иным работникам техникума, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью

стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:
0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;
0,20 – при наличии первой квалификационной категории;
Для заведующих структурными подразделениями, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию сохраняется по итогам аттестации по педагогической должности.
3.3. Работникам техникума устанавливаются повышающие коэффициенты:
- за наличие ученой степени доктора наук – 0,20;
- за наличие ученой степени кандидат – 0,10;
- за почетное звание «заслуженный» – 0,20;
- «мастер спорта», «отличник», «почетный работник», награжденным орденами и медалями по профилю образовательного учреждения – 0, 20.
3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «ведущий» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.
3.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:
0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;
0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;
0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».
3.6. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:
заведующий (начальник) структурного подразделения - 0,15.
3.7. Размер повышающего коэффициента устанавливается трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не должен превышать 3,0.

IV. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты.

4.1. Размер доплат устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки, в процентном отношении:

4.1.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах - в размере до 12%. Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда (ч.4 ст.27 ФЗ № 429 «О специальной оценке условий труда».

4.1.2.за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

4.1.3.за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, (части оклада) 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, 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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяются в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 №573 (в ред. от 31.01.2012).

В зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях на постоянной основе:

-за работу со сведениями, имеющими степень секретности "секретно", при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 15 процентов;

-за работу со сведениями, имеющими степень секретности "секретно", при оформлении допуска без проведения проверочных мероприятий - 10 процентов.

4.3.В зависимости от стажа работы со сведениями, составляющими государственную тайну работникам структурных подразделений, осуществляющим на постоянной основе работу по защите государственной тайны размер процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке)

при стаже работы от 1 до 5 лет составляет 10 процентов, от 5 до 10 лет - 15 процентов, от 10 лет и выше - 20 процентов

4.4. Выплаты за дополнительную работу поручаемую работнику и не входящую в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором:

1)за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работникам производятся (устанавливаются):

-размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда - при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором;

-размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда - при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором;

-при выполнении работником объема преподавательской (учебной) работы, превышающего норму, определенную 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»;

2)за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, музеем в размере 810 рублей;

3)за руководство предметно-цикловой комиссией в размере 1620 рублей;

4)за проверку тетрадей обучающихся (иностранный язык) 10% от суммы за педагогические часы

5)за классное руководство в размере 1620 рублей, кроме того, с 01 сентября 2021 г. в размере 5000 рублей, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2005 №850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя» (в редакции постановления от 07 июля 2021 г. №1133).

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 5000 рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

а) выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы;

б) выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;

в) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы

физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
г) учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» при определении отношения средней заработной платы этих категорий работников к средней заработной плате по субъекту Российской Федерации;
д) учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;
е) учитывается при расчете среднего заработка для всех случаев его определения независимо от источников этих выплат, в том числе при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, определяемого в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями).
ж) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в порядке, предусмотренном статьей 14 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связис материнством» (с изменениями и дополнениями) (далее — Федеральный закон №255-ФЗ).
Согласно части 1 статьи 14 Федерального закона №255-ФЗ пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, тогда как выплата денежного вознаграждения будет осуществляться с 1 сентября 2021 года.
Несмотря на то, что в соответствии с частью 2 статьи 14 Федерального закона № 255-ФЗ в средний заработок, исходя из которого исчисляется пособие по временной нетрудоспособности, включаются все виды выплат и иных вознаграждений в пользу застрахованного лица, на которые начислены страховые взносы, размер пособия по временной нетрудоспособности определяется с учетом страхового стажа, других особенностей, влияющих на его размер по сравнению с размером оплаты труда в период работы.
Таким образом, если в течение месяца часть времени приходится на работу в должности, а часть времени связана с временной нетрудоспособностью, то работнику за часть календарного месяца будет пропорционально начислена заработная плата, в составе которой за дни фактической работы будет учтено денежное вознаграждение, а за дни нетрудоспособности - пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в порядке, установленном положениями Федерального закона № 255-ФЗ. При

этом за первые 3 дня временной нетрудоспособности пособие выплачивается за счет средств работодателя (пункт 1 части 2 статьи 3 Федерального закона № 255-ФЗ).

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (без учета повышающих коэффициента по занимаемой должности) в процентном отношении или абсолютном значении в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера ежегодно устанавливаются к должностным окладам (ставкам) в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

V. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников техникума, условия их установления и выплаты.

5.1.Для работников техникума могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

-за интенсивность и высокие результаты работы;

-за качество выполняемых работ;

-за стаж непрерывной работы;

-премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

-премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

5.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

-надбавка за работу, связанную со спецификой контингента и большим разнообразием развивающих программ;

-надбавка за особый режим работы;

-надбавка за участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

-выполнение сложных и срочных работ;

-надбавка водителям за квалификацию.

5.3. Выплаты за стаж непрерывной работы. Надбавка за стаж непрерывной работы может предоставляется я работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данном учреждении;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам в размере:
от 5 до 10 лет – 10%;
от 10 до 15 лет – 15%;
от 15 до 20 лет –20%;
стаж свыше 20 лет – 30%;
5.4. Надбавка за квалификацию устанавливается водителю автомобиля к ставке заработной платы с учетом повышающего коэффициента по рабочей профессии:
-при управлении легковыми, грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В»,«С», «Д», «Е» – 0,20%;
Основанием для установления водителям надбавки за квалификацию является разрешающая отметка в водительском удостоверении на право управления, определенными категориями транспортных средств.
5.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании представления комиссии учреждения. Состав комиссии по установлению выплат стимулирующего характера утверждается приказом руководителя учреждения.
Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в процентном отношении от оклада (должностного оклада), направленных техникумом на оплату труда работников техникума:
– заместителей директора, главного бухгалтера, и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;
– руководителей структурных подразделений учреждения, и иных работников, подчиненных заместителям директора техникума - по представлению заместителей директора техникума;
– остальных работников техникума, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.
5.6. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам техникума за качественное выполнение работы по обеспечению учебного (образовательного) процесса или уставной деятельности учреждения.
Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится заместителям директора, работникам техникума ПКГ должностей педагогических работников, должностей руководителей структурных подразделений в процентном отношении к должностному окладу, окладу, ставки заработной платы.
5.7. Надбавка устанавливается приказом директора техникума сроком на 1 год и на определенный период в зависимости от вида назначения надбавки. Размер надбавки может устанавливаться в процентном отношении к окладу. При ухудшении показателей работы размер надбавки в течение года может быть снижен или отменён.

5.8.Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается преподавателям техникума с учетом разработанных техникумом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.
5.9.Настоящее Положение вводится, с целью стимулирования материальной заинтересованности работников техникума в дальнейшем улучшении деятельности по подготовке высококвалифицированных специалистов на основе совершенствования методики обучения и воспитания, укрепления материально-технической базы, проявления творческой инициативы и активности.
5.10. Для работников техникума установлено несколько видов премий, которые могут выплачиваться по результату экономии финансовых средств, выделенных на фонд оплаты труда.
Размер премий определяется как в процентном отношении к должностному окладу, так и в твердой денежной сумме.
5.10.1. Премии по итогам работы за: месяц, квартал, год.
5.10.2. Единовременная премия за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ. Особо важными, срочных и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:
- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического и другого характера, а также подготовки и проведения смотров, конкурсов, фестивалей, а также участие в спортивно-массовых соревнованиях и мероприятиях воспитательного характера;
- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий.
При принятии решения о премировании работников учитываются следующие условия:
-личный вклад работника в обеспечении выполнения задач и реализации функций, возложенных на техникум;
-степень сложности выполнения работником заданий, эффективности достигнутых результатов за определенный период работы;
-оперативность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений;
-соблюдение установленных сроков для выполнения поручений, добросовестное и качественное выполнение обязанности, предусмотренных должной инструкцией.
5.11. Премирование работников осуществляется за счет средств областного бюджета, средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности в пределах фонда оплаты труда:
– заместителей директора, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных директору непосредственно;
– руководителей структурных подразделений учреждения и иных работников, подчиненных заместителям директора, по представлению заместителей директора;
– остальных работников, занятых в структурных подразделениях техникума, по представлению руководителей структурных подразделений.
5.12. При премировании работников по итогам работы учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
– выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
– достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
– участие в инновационной деятельности;
– качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
5.13. По итогам работы за месяц, квартал, год размер премий определяется как в процентном отношении к должностному окладу, так и в твердой денежной сумме.
Премия по итогам работы сотрудникам техникума выплачивается за фактически отработанное время по следующим показателям:
– организацию хранения и учет ядовитых, наркотических веществ и прекурсоров – до 15%;
– активное участие в организации и проведении профориентационной работы – до 15%;
– достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях, а также результатам разных видов аттестации студентов – до 25%;
– управление учебной деятельностью студентов (полная итоговая успеваемость, нет отчислений по неуспеваемости и по дисциплинарному взысканию) – до 30%;
– внедрение новых методов и разработок в образовательный процесс – до 30%;
5.14. Единовременная премия за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ:
Размер премий определяется как в процентном отношении к должностному окладу, так и в твердой денежной сумме.
– подготовку призеров всероссийских олимпиад и конкурсов – до 50%;
–призовое место во всероссийских выставках, смотрах, конкурсах – до 100%, поощрительное место – до 50%; участие – 30%;
–призовое место в областных (краевых, региональных) выставках, смотрах, конкурсах: первое место – до 50%, второе место – до 40%, третье место – до 30%; участие – 20%;
– организацию и участие в проведении работ, связанных с аварийной ситуацией, обеспечение безотказной и бесперебойной работы – до 50%;
–подготовку призеров региональных олимпиад и конкурсов: первое место – до 30%, второе – до 20%, третье место – до 10%;
подготовку и участие в спортивно-массовых соревнованиях и мероприятиях воспитательного характера:
– внутри техникума – 10%; на уровне города – 20%; участие – до 15%;
– первое место – 40%; второе место – 30%; третье место – 20%;
на уровне региона:
–первое место – 50%, второе место – 40%; третье место – 30%; участие – 25%,
5.15.Премия по итогам работы исчисляется в процентном отношении от оклада (должностного оклада, ставки заработанной платы), без учета иных повышающих коэффициентов, доплат, надбавок, установленных работнику в трудовом договоре.

5.16. Для выплаты единовременной премии за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ необходимо наличие поручения руководителя учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить эти работы в установленный срок.
Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ и ее размере принимается руководителем учреждения и оформляется приказом.
5.17. Единовременное денежное вознаграждение в размере 25000 рублей выплачивается в пределах фонда оплаты труда награжденным нагрудным знаком педагогическим и руководящим работникам, имеющим педагогический стаж не менее 25 лет, при их увольнении по собственному желанию в связи с выходом на трудовую пенсию по старости, за исключением досрочной трудовой пенсии по старости (Положение о нагрудном знаке администрации Тамбовской области «За верность педагогической профессии», утвержденное Постановлением Администрации Тамбовской области от 21.09.2006 №1061).
5.18. Условием выплаты премии работнику является эффективность и качество выполнения им основных показателей личной работы в соответствии с конкретной должностью или специальностью.

VI. Условия оплаты труда директора техникума, его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Оплата труда заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.
6.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.
6.3. Должностной оклад руководителя составляет 12400 рублей.
Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.
6.4.Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя, главного бухгалтера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.
6.5. заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения
устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
-выплаты за качество выполняемых работ;
-выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении;
-премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.
6.6.При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:
-положительная динамика качества знаний обучающихся;
-высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе ЕГЭ);
-динамика развития материального обеспечения учреждения;
-динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
-участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
-создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;
-социально-психологический климат в учреждении.
6.7. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.
6.8. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.
6.9.Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере:
Для руководителя - не превышающем 4-х кратного размера;
Для заместителей руководителя и главного бухгалтера - не превышающем трехкратного размера.
Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждения (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.