

Тамбовское областное государственное бюджетное  
профессиональное образовательное учреждение  
«Котовский индустриальный техникум»

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Н.А.Жеребцова

«20» июня 2017 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор Учреждения

\_\_\_\_\_ А.В. Кочетков

«20» июня 2017 года

**Положение  
об оплате труда работников**

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников ТОГБПОУ «Котовский индустриальный техникум» (далее–Положение), разработано в соответствии с Законом области от 05.02.2016 г. №629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных учреждений», постановлением администрации области от 13 августа 2016 года №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015г. (протокол №12),

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников ТОГБПОУ «Котовский индустриальный техникум» (далее – техникум).

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, условия их установления и выплаты;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается 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 учреждения:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью

отработавшего за этот 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<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета 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 учреждения 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 учреждения 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 отдельно по каждой из должностей

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работникам учреждения 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 учреждения, принимаемыми в соответствии с учетом мнения представительного органа работников.

## **II. Размеры минимальных окладов ( минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ**

2.1. Должности (профессии) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 06.08.2007 года № 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», постановления администрации области от 03.08.2016 №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных учреждений».

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

по ПКГ первого уровня - 3000 рублей;

по ПКГ второго уровня - 3426 рублей;

по ПКГ третьего уровня - 4940рублей.

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 31.12.2012г.

По ПКГ четвертого уровня – 5710 рублей.

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в приложении к настоящему положению.

2.3.Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и

уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в учреждении, применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

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 России от 21 августа 1998 года № 37;

по общеотраслевым профессиям рабочих – тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 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.

**III. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу учреждения и персональных повышающих коэффициентов.**

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности

работников основного персонала к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), ставкам заработной платы работников установлен в следующих размерах:

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

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, может 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».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается

приказом директора в соответствии с перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом управления.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

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.

3.3. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю образовательного учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения - по решению работодателя локальным нормативным



актом устанавливается повышающий коэффициент 0,20 в соответствии с настоящим Положением, трудовым договором.

3.4. Научно-педагогическим работникам учреждения, устанавливаются повышающие коэффициенты за должность доцента, профессора, за ученую степень кандидата и доктора наук. Размер повышающего коэффициента устанавливается в локальном нормативном акте учреждения.

3.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при выполнении 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) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение - 0,10;

заведующий (начальник) структурного подразделения - 0,15.

3.7. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

3.8. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность,

профессию, изменения (не подтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.9. Для работников учреждения устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- педагогическим, руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом,- повышающий коэффициент 0,15;

- для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей) учреждения, работникам занятым в этих группах, - повышающий коэффициент 0,20;

- для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития; в специальных (коррекционных) группах, созданных в учреждении – работникам, занятым в этих группах, -повышающий коэффициент 0,20;

Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,8.

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав Учреждения.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) областного учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.10. 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.

3.11. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

#### **IV. Выплаты компенсационного характера, основы их установления**

Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014 года, а по окончании срока ее действия (5лет) по результатам специальной оценки условий труда (ч.4 ст.27 ФЗ от28.12.2013 №426-

ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

- размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

- при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

За выполнение функций:

-куратора группы – 20%; от должностного оклада

-заведование учебными кабинетами (лабораториями) - 10%; от должностного оклада

-руководство предметными цикловыми комиссиями - 20% от должностного оклада

-проверка письменных работ- 10% от должностного оклада

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации применяется суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

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

- работникам, получающим оклад (должностной оклад) ,доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада), за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника, работавшего 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.

Выплаты работнику за работу в ночное время -35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации

Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. 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)

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу(тарифной сетке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности, составляет:

- «Особой важности» - 75 процентов;
- «Совершенно секретно» - 50 процентов;
- «Секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий - 10 процентов.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения и конкретизируются трудовыми договорами.

## **V. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления;**

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ;

5.2. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения в трудовых договорах;

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников данного учреждения.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- за методическую и инновационную деятельность;

-за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;

-за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;

-за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;

-за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018г., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.12.2012 №2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями;

за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся

за сохранение контингента обучающихся;

за специфику образовательных программ;

за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

за информативную емкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

за организацию и проведение мероприятий, повышающих



авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

за выполнение важных, сложных и срочных работ;

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018г., утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.12.2012 №2190-р, в части введения «эффективного контракта» и закрепляются Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями;

за участие работника в реализации программы развития образовательного учреждения;

за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения;

за создание социально-психологического климата в группе, коллективе;

за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размер доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	10

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы может предоставляться 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.

Стаж непрерывной работы в учреждении	Размеры выплаты (%)
Стаж от 5 до 10 лет	10%
Стаж от 10 до 15 лет	15%
Стаж от 15 до 20 лет	20%
Стаж свыше 20 лет	30%

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности

работника), в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

5.7. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

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 за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

подготовки объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;

подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социально-культурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;

соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение

работ;

другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются положением об оплате труда работников учреждения либо иным локальным нормативным актом работодателя, трудовыми договорами.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

## **VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя и 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. 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 и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 5-ти кратного размера, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 4-ти кратного 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.