

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ Л.М. Пренко

Протокол № 6 от 21.03.2024

УТВЕРЖДЕНО  
Директор  
ТОГАПОУ «Промышленно-технологический  
колледж им В.И. Заволянского»  
\_\_\_\_\_ Е.А. Бабайцева

Приказ № 182 от 22.03.2024

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
Тамбовского областного государственного автономного профессионального  
образовательного учреждения «Промышленно-технологический колледж имени Героя  
Российской Федерации В.И. Заволянского»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников Тамбовского областного государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Промышленно-технологический колледж имени Героя Российской Федерации В.И. Заволянского» (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» ( в редакции от 01.12.2020г.), Постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год, Примерным положением об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области, утвержденным Постановлением Администрации Тамбовской области от 06.06.2017 № 532 ( в редакции от 30.07.2021), Постановлением Правительства Тамбовской области от 20.02.2023 № 111 «О внесении изменений в постановление администрации области от 06.06.2017 №532», Постановлением Правительства Тамбовской области от 01.08.2023 № 615 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Тамбовской области».

1.2. Положение определяет порядок оплаты труда работников ТОГАПОУ «Промышленно-технологический колледж им. В.И. Заволянского» (далее – учреждение).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

-размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ) с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения);

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

-выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

-выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

-условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера;

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается 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 должностных окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из повышенного 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<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, в повышении качества оказываемых услуг;

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).

1.7.3. совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности.

. 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.

. 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 с учетом мнения представительного органа работников.

Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников в текущем финансовом периоде.

1.10. Работодатель обязан выплачивать заработную плату, причитающуюся работникам в полном объеме два раза в месяц в сроки, установленные в учреждении для выплаты заработной платы 10 и 25 числа месяца.

1.11. Выплата отпускных производится за 3 календарных дня до его начала.

При прекращении трудового договора все выплаты, причитающиеся работнику, производятся в соответствии с Трудовым кодексом РФ в день увольнения работника.

## **2. Размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням ПКГ с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования**

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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения).

2.2. Размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников учреждения установлены с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения):

- по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 8121 рублей.

- по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 9282 рублей.

- по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 11639 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 г.

- по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 13457 рублей.

Размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей профессиональной квалификационной группы и установлены в Приложении к настоящему Положению.

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в учреждении применяются:

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

- по должностям работников здравоохранения (врачи, средний и младший медицинский персонал и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010 № 541н.

- по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) – квалификационные характеристики, Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н;

- по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

- по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

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.

### **3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к минимальным должностным окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональным повышающих коэффициентов**

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности к минимальным должностным окладам, ставкам заработной платы работников основного персонала установлен в Приложении к Положению.

Учреждение, в пределах средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в Приложении к Постановлению администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 11.02.2019г.).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом учреждения в соответствии с Примерным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом Министерства Тамбовской области.

Повышающие коэффициенты 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 должностной оклад, ставка заработной платы, умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала образует должностной оклад, ставку заработной платы, установленный в гр.6 Приложения к настоящему Положению. Другие повышающие коэффициенты устанавливают также к минимальному должностному окладу, ставке заработной платы.

3.2.Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается к минимальному 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.

Повышающий коэффициент для работников, имеющих категорию «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается к минимальному должностному окладу, ставке заработной платы.

Размер повышающего коэффициента (дифференциация показателя определяется с учетом наполняемости учебной группы):

0,5-0,6 – при руководстве практической подготовкой студентов (обучающихся) или обеспечении наставничества в отношении педагогических работников в текущем году;

0,7-0,9 - при руководстве практической подготовкой студентов (обучающихся) и обеспечении наставничества в отношении педагогических работников в текущем году

3.3. Работникам учреждения, которым по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта» устанавливается повышающий коэффициент – 0,20.

Работникам учреждения, которым по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения присвоено почетное звание «отличник», «почетный работник» устанавливается повышающий коэффициент – 0,15.

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

3.4. Научно-педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент за ученую степень кандидата, доктора наук в размере 0,2.

Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу, ставке заработной платы за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.5. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются 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.

3.6. Для работников учреждения повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам, ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности и другие):

-за работу в отдельных образовательных учреждениях (структурных подразделениях) с опасными и иными особыми условиями труда:

в колледжах – педагогическим и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, – повышающий коэффициент 0,15;

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

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

3.7. Персональный повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу, ставке заработной платы 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 коэффициента принимается руководителем учреждения персонально конкретному работнику, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, в пределах выделенного учреждению фонда оплаты труда и закрепляется в приказе руководителя. Размер персонального повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу, ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

Датой установления персонального повышающего коэффициента считается дата, указанная в Приказе директора колледжа.

3.8. Установление и выплата всех повышающих коэффициентов определяется от минимальных должностных окладов, ставок заработной платы работников, установленных в гр.4 приложения к настоящему Положению.

3.9. Должностной оклад, ставка заработной платы, установленный в гр.6 приложения к настоящему Положению с учетом всех повышающих коэффициентов (выплат за квалификационную категорию, выплат за ученую степень, почетное звание, награды; выплат за тип (вид) учреждения, выплат за присвоение персонального коэффициента) образует повышенный должностной оклад, ставку заработной платы. Данный показатель используется как определение должностного оклада, ставки заработной платы с учетом всех повышающих коэффициентов и применяется при расчете стоимости часа педагогических работников. Повышенный должностной оклад, ставка заработной платы не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.10. Размер оплаты за один час педагогической работы определяется путем деления повышенного должностного оклада, ставки заработной платы на 72 часа. Размер оплаты за один час производственной практики (практического обучения) определяется путем деления повышенного должностного оклада, ставки заработной платы на 144 часа.

#### **4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты**

Для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат 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 г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №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 в абсолютных величинах или процентом соотношении;

- 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»;

- при выполнении функций классного руководителя, куратора, проведение работы по профилактике асоциального (в том числе суицидального) поведения среди обучающихся, заведовании учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководстве методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, учебными мастерскими размер выплат составляет 5% от минимального должностного оклада, ставки заработной платы за выполнение каждой функции.

- при проверке письменных работ обучающихся:

По русскому языку – размер выплат 15 % от минимального должностного оклада, ставки заработной платы в соответствии с количеством часов по данному предмету;

По иностранному языку, математике, черчению, технической механике, химии – размер выплат 10 % от минимального должностного оклада, ставки заработной платы в соответствии с количеством часов по данному предмету.

- выплаты работникам за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) от минимального должностного оклада, ставки заработной платы.

4.3. Выплаты работникам за сверхурочную работу.

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.

Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется норма рабочего времени согласно производственного календаря за соответствующий месяц.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

Доплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день определяется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и устанавливается 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 (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.

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.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным должностным окладам, ставкам заработной платы. 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.

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

4.6. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются приказом директора колледжа.

## **5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления и выплаты**

5.1. Для работников учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

-за интенсивность и высокие результаты работы до 100% от минимального должностного оклада, ставки заработной платы;

-за качество выполняемых работ до 100 % от минимального должностного оклада, ставки заработной платы;

-за стаж непрерывной работы в системе образования согласно п.5.6-5.8.

-премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) до 100% от минимального должностного оклада, ставки заработной платы;

-премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ до 100% от минимального должностного оклада, ставки заработной платы (с целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом).

5.2. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти в сфере образования.

Показатели эффективности деятельности работников учитывают необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения определяется на основе объективной оценки результатов труда.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливаются за:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;

- методическую и инновационную деятельность;

- разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;

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

- обеспечение уровня профессионального мастерства;

-выполнение трудовой и исполнительской дисциплины

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ определяются в приложении к Положению о порядке и условиях применения выплат

стимулирующего характера для работников ТОГАПОУ «Промышленно-технологический колледж им. В.И. Заволянского» с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта».

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ. Критерии, позволяющие оценить качество выполняемых работ, определяются в приложении к Положению о порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера для работников ТОГАПОУ «Промышленно-технологический колледж им. В.И. Заволянского» с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта».

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

- за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е» - 20%

- за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д» - 10%

. Надбавка за стаж непрерывной работы предоставляется 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.

В учреждении установлены следующие размеры выплат за стаж непрерывной работы в абсолютных суммах:

- До 3 лет – 500 рублей

- От 3 до 5 лет – 700 рублей

- От 5 до 10 лет – 800 рублей

- От 10 до 15 лет – 900 рублей

- От 15 и более – 1000 рублей

Назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы производится ежегодно по состоянию на 1 сентября текущего года (при приеме на работу - на дату приема работника на работу).

5.9. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде. 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 за соответствующий период;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.10. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;

- устранения последствий аварий;

- подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовки и проведения смотров, конкурсов, фестивалей;

-других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

5.11. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.12. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется после определения суммы средств, требуемой для выплаты работникам и руководителю учреждения повышенных должностных окладов, ставок заработной платы, компенсационных выплат.

Порядок, условия начисления и размеры выплат стимулирующего характера определяется решением Управляющего Совета колледжа ежемесячно с составлением соответствующего протокола и отражается в приказе директора колледжа.

## **6. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера**

6.1. Оплата труда заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается на учебный год и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с перечнем, установленным постановлением Правительства Тамбовской области.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 18040 рублей. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но не ниже установленных постановлением администрации области от 03.08.2016 №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

6.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Общий размер персональных повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент исчисляется от должностного оклада.

Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

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 Единого государственного экзамена);
- 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.

6.5. Конкретные виды стимулирующих выплат, порядок, условия, размер и период выплат определяется Положением о порядке и условиях применения выплат стимулирующего характера для работников ТОГАПОУ «Промышленно-технологический колледж им. В.И. Заволянского».

6.6. Порядок, условия начисления и размеры надбавок компенсационного и стимулирующего характера определяется решением Управляющего Совета колледжа ежемесячно с составлением соответствующего протокола и отражается в приказе директора колледжа.

. 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 заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере:

для руководителей – не превышающем четырехкратного размера;

для заместителей руководителя и главных бухгалтеров – 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 учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений), сложности труда, особенностей деятельности и значимости учреждения, целевых показателей эффективности работы учреждения.

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ, СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ТОГАПОУ "ПРОМЫШЛЕННО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМ. В.И.ЗАВОЛЯНСКОГО" ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ (ПКГ) И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ И РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ**

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Должностной оклад, ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента (гр.4*гр.5) (рублей в месяц)
1	2	3	4	5	6
<b>1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>					
1	<b>1.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>				
	1	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТК работ и профессий рабочих: повар, рабочий по кухне, сторож, уборщик производственных (или служебных) помещений, оператор стиральных машин, уборщик территории, гардеробщик, грузчик, кочегар котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-ремонтник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, кладовщик, помощник повара, слесарь сантехник, плотник, механик по обслуживанию звуковой техники	8121	1	8121
2	<b>1.2. ПКГ "учебно-вспомогательного персонала первого уровня "</b>				
	1	Секретарь учебной части	8121	1,03	8365
3	<b>1.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня "</b>				
	1	Калькулятор, паспортист, комендант	8121	1,03	8365
	<b>1.4. ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня "</b>				
	1	Санитарка	8121	1	8121
<b>2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>					
4	<b>2.1. ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих"</b>				
	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 легкового автомобиля, водитель автобуса	9282	1	9282
5	<b>2.2. ПКГ "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня "</b>				
	2	Диспетчер образовательного учреждения	9282	1	9282
6	<b>2.3. ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня "</b>				
	1	Художник, техник, лаборант	9282	1	9282
	2	Заведующий складом, заведующий хозяйством	9282	1	9282
	3	Заведующий общепитом, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, художественный руководитель, руководитель кружка, плаврук	9302	1,1	10232
	4	Аккомпаниатор	9647	1,1	10612
	5	Начальник (заведующий) гаражом	9990	1	9990
7	<b>2.4. ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"</b>				
	1	Медицинская сестра	9302	1,1	10232
<b>3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>					
8	<b>3.1. ПКГ должностей педагогических работников</b>				
	1	Вожатый	11639	1	11639
	2	Музыкальный руководитель, старший вожатый	11639	1	11639
	3	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	11639	1	11639

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Должностной оклад, ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента (гр.4*гр.5) (рублей в месяц)
	4	Мастер производственного обучения, воспитатель, методист, педагог-психолог	11639	1,1	<b>12803</b>
	5	Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	11639	1,20	<b>13967</b>
9		<b>3.2. ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>			
	1	Бухгалтер, документовед, инженер, системный администратор, специалист по охране труда, специалист по маркетингу, специалист по проектной деятельности, юрист-консультант, библиотекарь	11639	1	<b>11639</b>
	2	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" (ведущий бухгалтер, ведущий экономист)	11639	1,03	<b>11988</b>
	3	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	11639	1,05	<b>12221</b>
10		<b>3.3. ПКГ "Врачи и провизоры"</b>			
	1	Врач-организатор	11639	1	<b>11639</b>
	2	Врачи-специалисты	11639	1,5	<b>17459</b>
		<b>4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня</b>			
11		<b>4.1. ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"</b>			
	1	Начальник отдела кадров, заведующий библиотекой	13457	1	<b>13457</b>
12		<b>4.2. ПКГ должностей руководителей структурных подразделений</b>			
	1	Заведующий учебной части	13457	1	<b>13457</b>
	2	Заведующий отделением (отделом)	13457	1,2	<b>16148</b>

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей в месяц)	Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии	Должностной оклад, ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента (гр.4*гр.5) (рублей в месяц)
-------	--------------------------	---	---	---	---