

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзной  
организации  
Т.А.Зацепина

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

Протокол № 7 от 06.02.2026

Приказ № 27 от 09.02.2026

**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 N 629-3 "Об оплате труда работников областных Государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений", постановлением администрации области от 03.08.2016 N 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, Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Тамбовской области, утвержденного Постановлением Администрации Тамбовской области от 06.06.2017 № 532 (в редакции от 24.11.2025).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) работников учреждения, с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования;
- виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;
- виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Примерным 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;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

1.4. Месячная заработная плата работника учреждения, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера (за исключением выплат, предусмотренных пунктом 3.1, абзацами вторым - тринадцатым пункта 3.2 и пунктом 3.3 Настоящего положения), 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 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. Заработная плата работника учреждения (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 работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.6. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.6.1. 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;

1.6.2. 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);

1.6.3. 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 отдельно по каждой из должностей.

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

Выплата заработной платы работнику 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.

1.9. 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.

1.10. 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 учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", от 05 мая 2008 г. N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", от 06.08.2007 N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам", от 06.08.2007 N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников", постановлением администрации области от 03.08.2016 N 879 "Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений".

2.2. Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения установлены с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения) в Приложении 1 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 учреждениях, применяются: по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 N 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 N 541н;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 N 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 N 37;

по общеотраслевым профессиям рабочих - тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 N 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.

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

Для работников учреждения устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

.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 специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

3.2. 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:

- при выполнении работником объема педагогической работы, превышающей объем учебной нагрузки на учебный год, который определяется в соответствии с тарификацией, дополнительный объем учебной нагрузки оплачивается исходя из количества дополнительных часов и ставки заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы (720 часов в год) в размере ставки заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы (720 часов в год);

- за классное руководство (кураторство) в учебной группе независимо от количества обучающихся в учебной группе – 600,00 рублей в месяц пропорционально отработанному времени;

- за проверку письменных работ (по русскому языку, иностранному языку, математике, черчению, технической механике, химии) – 1200,00 рублей в месяц, с учетом фактического объема учебной нагрузки по данному предмету

- за заведование учебными кабинетами, лабораториями – 600,00 рублей в месяц пропорционально отработанному времени;

- за заведование учебными мастерскими – 600,00 рублей в месяц пропорционально отработанному времени;

- за руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-методист" – 600,00 рублей в месяц пропорционально отработанному времени;

- за руководство методическим объединением, предметно-цикловой комиссией педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-методист" – 700,00 рублей в месяц пропорционально отработанному времени;

- за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории "педагог-наставник" – 600,00 рублей в месяц пропорционально отработанному времени;

- за выполнение дополнительной работы, связанной с наставничеством, педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию "педагог-наставник" – 700,00 рублей в месяц пропорционально отработанному времени;

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

организациях среднего профессионального образования: лицеях, колледжах – педагогическим и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом – 3000,00 рублей в месяц пропорционально отработанному времени;

3.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации – за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в учреждениях может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного

учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

Выплаты работникам за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников. 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.

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

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

4.1. Для работников колледжа устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (период, за который выплачивается премия: квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ (за своевременное и качественное выполнение (участи в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом).

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, предусмотренную трудовыми договорами работников и (или) дополнительными соглашениями к ним. Назначение работникам выплат стимулирующего характера не является основанием для уменьшения размеров окладов (ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

4.3. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда приказом директора колледжа на основании представления Комиссии колледжа по установлению выплат стимулирующего характера. Состав комиссии утверждается приказом директора колледжа. Надбавки устанавливаются сроком на 1 год или на определенный период в зависимости от вида надбавки в абсолютных величинах.

Показатели эффективности деятельности работников, которые учитываются при установлении стимулирующих выплат, периодичность их оценки разрабатываются Комиссией.

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

4.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в следующих размерах.

4.4.1 в размере до 35000,00 рублей в месяц устанавливаются:

за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

за сохранение контингента обучающихся;

за специфику образовательных программ;

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

за участие в реализации программы развития образовательного учреждения;

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

за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);

за активное участие в научно-методической деятельности учреждения;

за создание социально-психологического климата в коллективе

4.4.2 за наличие первой категории (по результатам аттестации с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции) – 2500,00 рублей в месяц пропорционально отработанному времени;

4.4.3 за наличие высшей квалификационной категории (по результатам аттестации с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции) – 4000 рублей в месяц пропорционально отработанному времени;

4.4.4 молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность (ежемесячная денежная выплата молодым специалистам, осуществляющим педагогическую деятельность, устанавливается в соответствии с Законом Тамбовской области от 26.12.2017 N 196-3 "О дополнительных мерах стимулирования педагогических работников") – 2600 рублей в месяц пропорционально отработанному времени; право на получение ежемесячной денежной выплаты имеют лица, отнесенные к молодым специалистам Законом Тамбовской области от 1 октября 2013 года N 321-3 "Об образовании в Тамбовской области", ежемесячная денежная выплата назначается с даты обращения лица за выплатой и до истечения трехлетнего срока со дня трудоустройства лица в образовательную организацию.

4.4.5 советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями (ежемесячная денежная выплата советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Тамбовской области от 12.07.2024 N 445 "Об установлении советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями областных государственных и муниципальных общеобразовательных организаций, областных государственных профессиональных образовательных организаций выплаты ежемесячного денежного вознаграждения");

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в следующих размерах.

4.5.1 в размере до 35000,00 рублей в месяц устанавливаются:

за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации;  
за подготовка призеров олимпиад, конкурсов.

4.5.2 наличие ученой степени кандидата, доктора наук, в размере 2500,00 рублей в месяц пропорционально отработанному времени;

4.5.3 наличие почетного звания с наименованием "заслуженный", "народный", "мастер", "мастер спорта", "отличник", "почетный работник" и других по профилю учреждения в размере 3500,00 рублей в месяц пропорционально отработанному времени;

4.5.4 надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты
За наличие категорий "В", "С", "Д", "Е"	1000 рублей
За наличие категорий "В", "С", "Е" или "В", "С", "Д" или "Д"	500 рублей

4.5.5 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 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.

Размер надбавки за стаж непрерывной работы:

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Рекомендуемые размеры выплаты
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).

4.6 Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников колледжа за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ) на основании приказа директора, в абсолютной величине.

Периоды за которые выплачиваются премии: за квартал, полугодие, 9 месяцев, год,

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, одновременно выплачивается премия за выполнение особо важных 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;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

подготовка объектов к учебному году;

устранение последствий аварий;  
подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;  
участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;  
соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

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

5.1. Оплата труда руководителя учреждения, 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, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением Правительства Тамбовской области.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 19738 рублей.

5.4. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

за работу в отдельных образовательных организациях (структурных подразделениях) с опасными и иными особыми условиями труда: организациях среднего профессионального образования: лицеях, колледжах - руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом.

Размер выплат компенсационного характера (за совмещение профессий (должностей) устанавливается 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 компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

5.5. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения учитывается работа в сельской местности, рабочих поселках. Выплата за работу в сельской местности, рабочих поселках устанавливается в размере до 25 процентов от должностного оклада.

При установлении выплат за качество выполняемых работ руководителю учреждения учитывается наличие ученой степени кандидата, доктора наук, почетного звания с наименованием "заслуженный", "мастер спорта", "отличник", "почетный работник" и других по профилю образовательного учреждения.

Премирование руководителя учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок

деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

Максимальный размер премирования руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от достижения им целевых показателей эффективности работы, установленных для областного учреждения и его руководителя исполнительным органом государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего областного учреждения, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Для руководителей учреждений, по которым в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрено установление квоты для приема на работу инвалидов, в качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов.

5.7. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается приказом министерства в соответствии с пунктами 5.6 - 5.8 Примерного положения.

5.8. Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю, а также конкретный период премирования устанавливаются приказом министерства.

5.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

5.10. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10% 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, но не ниже установленных постановлением администрации области от 03.08.2016 N 879 "Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений.

5.11. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается 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.

5.12. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы, в размере не более 35000 рублей;

выплата за качество выполняемых работ в размере не более 35000 рублей;

выплата за стаж непрерывной работы в учреждении, согласно п.4.5.5;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, в абсолютной величине, на усмотрение руководителя, на основании приказа.

5.13. 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.

5.14. 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.

5.15. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.16. 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 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 устанавливается приказом министерства для каждого учреждения и 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.

При установлении оплаты труда руководителю учреждения министерство обязано исходить из необходимости обеспечения условия о непревышении установленного размера соотношения среднемесячной заработной платы.

Министерство осуществляет контроль за установленным размером соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений.

**Размеры  
минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок  
заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников  
ТОГАПОУ "Промышленно-технологический колледж им. В.И. Заволянского"**

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), ставка заработной платы (рублей в месяц)
1	2	3
<b>1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня</b>		
<b>1.1. Профессионально-квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>		
1	Профессии 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, слесарь-ремонтник, повар, рабочий по кухне, кухонный рабочий, помощник повара, грузчик, дворник, кочегар котельной, кладовщик, сторож, уборщик производственных и служебных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, оператор стиральных машин, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	8 885
<b>1.2. Профессионально-квалификационная группа "Учебно-вспомогательный персонал первого уровня"</b>		
1	вожатый, секретарь учебной части	9 151
<b>1.3. Профессионально-квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"</b>		
1	комендант, паспортист, дежурный по общежитию	9 151
<b>1.4. Профессионально-квалификационная группа "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"</b>		
1	Санитарка	8 885
<b>2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня</b>		
<b>2.1. Профессионально-квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих"</b>		
1	Профессии 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	10 156

<b>2.2. Профессионально-квалификационная группа "Учебно-вспомогательный персонал второго уровня"</b>		
1	Диспетчер образовательного учреждения	10 156
<b>2.3. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"</b>		
1	Заведующий складом, заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	10 156
2	Заведующий столовой, художественный руководитель, руководитель кружка, плаврук	11 273
3	Библиотекарь	11 640
4	Начальник (заведующий) гаража	13 710
<b>2.4. Профессионально-квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"</b>		
1.	Медицинская сестра	11 679
<b>3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня</b>		
<b>3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников</b>		
1	Старший вожатый	13 987
2	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	15 812
3	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог	17 028
4	Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, советник директора по воспитанию и по взаимодействию с детскими общественными объединениями	18 245
<b>3.2. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"</b>		
1	Бухгалтер, документовед, инженер, специалист по охране труда, специалист по маркетингу, экономист, юрисконсульт, системный администратор, специалист по проектной деятельности	12 735
4	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	17 829
5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	19 102
<b>3.3. Профессионально-квалификационная группа "Врачи и провизоры"</b>		
1	Врачи-специалисты	15 282
<b>4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня</b>		
<b>4.1. Профессионально-квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"</b>		
1	Начальник отдела кадров, заведующий библиотекой	14 724
2	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	19 141
<b>4.2. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</b>		
1	начальник (заведующий),: отдела, отделения и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	19 141