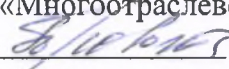


СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации ТОГБПОУ

«Многоотраслевой колледж»

 Л.А. Провоторова

Протокол № 139 от «01» февраля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ТОГБПОУ  
«Многоотраслевой колледж»

 В.В. Бородин

Приказ № 32-од от «01» февраля  
2024 г.



**Положение  
об оплате труда работников ТОГБПОУ «Многоотраслевой колледж»  
подведомственного министерству образования и науки области**

**I. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников ТОГБПОУ «Многоотраслевой колледж» (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», 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 на 2019 год, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников Тамбовского областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Многоотраслевой колледж», подведомственный министерству образования и науки области (далее- Колледж).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

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

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

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;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников Колледжа.

1.4. Системы оплаты труда работников Колледжа устанавливаются коллективным договором, 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 Колледжа;

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 Колледжа.

1.5. Месячная заработная плата работника Колледжа, 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 работника Колледжа (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 ими работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников Колледжа 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 Колледжа 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.

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

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

1.10. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений, наделённых полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающих деятельность управления, не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, управления.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы, управления доводится управлением до учреждений, наделенных полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающих деятельность управления.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения, наделенного полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающего деятельность управления, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату

труда работников учреждения, наделенного полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающего деятельность управления, на численность работников учреждения, наделенного полномочиями по осуществлению государственных функций, а также обеспечивающего деятельность управления, в соответствии с утвержденным штатным расписанием и делением полученного результата на 12(количество месяцев в году).

Выплата заработной платы работнику Колледжа 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.

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

2.1. Должности (профессии) работников Колледжа по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников Колледжа установлены с учетом особенностей

условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения).

по ПКГ первого уровня – 8121 рублей;

по ПКГ второго уровня – 9282 рублей;

по ПКГ 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;

по ПКГ четвертого уровня – 13457 рублей.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые Колледжем, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

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 Колледже, применяются:

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

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

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) – квалификационные характеристики утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – общеотраслевые квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37 ;

по общеотраслевым профессиям рабочих — тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 .

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

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

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы. Колледж самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

К основному персоналу Колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создан Колледж. Перечень должностей работников Колледжа, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом Колледжа в соответствии с Перечнем должностей работников колледжа, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом управления.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам Колледжа,

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 базовому 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 колледжа, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю учреждения; а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю учреждения - по решению работодателя может быть установлен повышающий коэффициент 0,20 от базового должностного оклада.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. 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 исходя из типа учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность в сельской местности и др.) Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

3.9. Для работников Колледжа, условия труда которых отличаются от нормальных и определяются иными особыми условиями труда, от расположенности учреждения, в процентах к базовым должностным окладам, ставкам заработной платы устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- за работу в организации среднего профессионального образования: колледже – педагогическим и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом – повышающий коэффициент 0,05;

за работу в структурном подразделении Центре профессионального образования и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья «Парус надежды» – повышающий коэффициент 0,05;

Повышающий коэффициент, определяемый настоящим пунктом, 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 Колледжа.

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 Колледжа 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 Колледжа персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера колледжа. Размер персонального повышающего коэффициента к базовому должностному окладу, ставке заработной платы не должен превышать 3,0. (Приложение №3)

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

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

4.1. Для работников Колледжа устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

4.1.2. 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, проведение работы по профилактике асоциального (в том числе суицидального) поведения среди обучающихся - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников Колледжа;

- при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) 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»;

- за выполнение функций куратора группы – 1745,85р(15% от базового оклада 11639)

- за заведование учебными кабинетами -581,95.(5% от базового оклада 11639)

- мастерскими, лабораториями –581,95(5% от базового оклада 11639)

- за заведование спортивными залами –1163,90(10% от базового оклада 11639)

- за заведование цикловыми предметными комиссиями -1163,90(10% от базового оклада 11639)

- за проведение еженедельных занятий «Разговоры о важном»- по стоимости часа согласно категории педработника.

- и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе,

обусловленной трудовым договором. Выплаты производятся от базового оклада(11639)

4.2. 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 суммированный учет рабочего времени за год .

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 установлены в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются трудовым договором.

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

в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда работников, 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.

4.5. Материальная помощь работникам может оказываться в следующих случаях:

1) в случае государственной регистрации заключения брака работника, подтвержденного копией свидетельства о государственной регистрации брака;

2) в случае рождения ребенка у работника, подтвержденного копией свидетельства о рождении ребенка;

3) в случае лечения в стационарном медицинском учреждении, необходимости восстановления после длительного лечения, приобретения дорогостоящих лекарственных средств, проведения операции, зубопротезирования и установки зубных имплантов (при предоставлении копий соответствующих медицинских заключений или/и других подтверждающих документов);

4) в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, стихийных бедствий, кражи, ограбления, аварии систем водоснабжения, отопления жилого помещения, в котором проживает работник (при предоставлении копий подтверждающих документов);

5) в случае смерти члена семьи (при предоставлении копий свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство).

6) в связи с тяжелым материальным положением в семье.

2. Материальная помощь в случае смерти работника может оказываться на основании личного письменного заявления одного из членов семьи работника или лица, оплачивающего похороны работника (при предоставлении копий свидетельства о смерти и документов, подтверждающих расходы на похороны работника).

3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи работнику и ее размерах является личное мотивированное заявление работника (с приложениями копий документов, указанных в пункте 3 настоящего Положения) на имя руководителя учреждения или лица, назначенного для временного исполнения обязанностей руководителя учреждения; в случае смерти работника - заявление одного из членов семьи умершего или лица, оплачивающего похороны, с приложением подтверждающих документов.

4. Выплата материальной помощи производится за счет собственных средств учреждения.

5. Решение о выплате материальной помощи и размере выплаты материальной помощи определяется решением директора и оформляется приказом. В приказе указываются основание для выплаты материальной помощи, размер материальной помощи, сроки выплаты материальной помощи.

6. Подготовка приказов о выплате материальной помощи производится на

основании визы руководителя, на заявлении работника (члена его семьи, лица, оплачивающего похороны).

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

5.1. Для работников Колледжа установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы до 100%;  
выплата за качество выполняемых работ до 100%;  
выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования по установленному тарифу,  
премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) до 100%,  
за выполнение особо важных и ответственных работ до 100%.

Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. 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.

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

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в Колледже показателей и критериев оценки эффективности труда работников колледжа.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти в сфере образования. (Приложение №2, выплаты осуществляются при условии выполнения работником своих должностных обязанностей).

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

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

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 Колледжа;
- 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 работников колледжа.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются Колледжем самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в части введения «эффективного контракта», закрепляются перечнем приложений к дополнительным соглашениям по показателям критерий оценки эффективной деятельности работников колледжа с учетом мнения представительного органа работников колледжа в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся до 20% базового должностного оклада;
- за сохранение контингента обучающихся до 20% базового должностного оклада;
- за специфику образовательных программ до 15% базового должностного оклада;
- за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ до 20% базового должностного оклада;
- за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий до 30% базового должностного оклада;
- за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы до 20% базового должностного оклада;
- за информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания до 20% базового должностного оклада;
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения) до 20% базового должностного оклада;
- за выполнение важных, сложных и срочных работ до 100% базового должностного оклада.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются

Колледжем самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, в части введения «эффективного контракта» с учетом мнения представительного органа работников Колледжа в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения до 100% базового должностного оклада;

за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности Колледжа до 100% базового должностного оклада;

за создание социально-психологического климата в группе, коллективе до 50% базового должностного оклада;

за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения до 50% базового должностного оклада;

за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации до 50% базового должностного оклада;

за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, соревнований. (Приложение №4)

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

| Вид доплаты                                                  | Размеры 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 предоставляется работникам, для которых Колледж является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время фактической непрерывной работы в Колледже;
- 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 данном учреждении | Рекомендуемые размеры выплаты (%) |
|---------------------------------------------|-----------------------------------|
|---------------------------------------------|-----------------------------------|

|                 |    |
|-----------------|----|
| До 3 лет        | 5  |
| От 3 до 5 лет   | 10 |
| От 5 до 10 лет  | 15 |
| От 10 до 15 лет | 20 |
| От 15 и более   | 30 |

Надбавка за стаж непрерывный работы производится в процентах от базового должностного оклада,

5.6. В случае если у работника Колледжа 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.

5.7. Премии 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).

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 до 100% базового должностного оклада;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Колледжа до 100% должностного оклада;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период до 100% базового должностного оклада;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности до 100% базового должностного оклада;
- участие в инновационной деятельности до 100% базового должностного оклада;
- подготовка объектов к учебному году до 100% базового должностного оклада;
- устранение последствий аварий до 100% базового должностного оклада;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей до 100% базового должностного оклада;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ до 100% базового должностного оклада;

- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ до 100% базового должностного оклада;
- к юбилейным датам конкретного работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет) проработавшего в колледже не менее года.
- другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников Колледжа до 100% базового должностного оклада.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования определяются приказом директора колледжа принимаемым с учетом мнения представительного органа работников колледжа.

5.8. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим стаж педагогической деятельности не менее 25 лет, при их увольнении по собственному желанию в связи с выходом на страховую пенсию по старости (за исключением досрочной страховой пенсии) выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25 000 рублей. Основанием для выплаты является Постановление Правительства Тамбовской области о награждении нагрудным знаком Правительства области «За верность педагогической профессии».

5.9. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников Колледжа.

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

6.1. Оплата труда заместителей руководителя колледжа, 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 [Правительства Тамбовской области](#).

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя Колледжа 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. Должностные оклады**

- заместителю директора, заместителю директора по УР, заместителю директора по ВР, заместителю директора по производственному обучению и маркетингу, заместителю директора по АХР, главному бухгалтеру

устанавливаются на 10% ниже должностного оклада директора колледжа(18040);

6.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Колледжа устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.5. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера Колледжа 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.

6.6. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Колледжа устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы в Колледже;
- премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование руководителя учреждения производится при условии своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствия просроченной дебиторской и кредиторской 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(без учета персональных повышающих коэффициентов).

6.7. 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;
- динамика развития материального обеспечения Колледжа;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие колледжа 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 Колледже.

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.

6.8. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру колледжа определяются локальным нормативным актом работодателя с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

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

6.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Колледжа, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в размере:

для руководителей - не превышающем четырехкратного размера;

для заместителей руководителя и главного бухгалтера - не превышающем трехкратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя колледжа, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников колледжа устанавливается приказом управления для каждого учреждения и зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений), сложности труда, особенности деятельности и значимости учреждения, целевых показателей эффективности работы учреждения.

При установлении оплаты труда руководителю учреждения управление обязано исходить из необходимости обеспечения условия о не превышении установленного размера соотношения среднемесячной зарплаты.

Управление осуществляет контроль за установленным размером соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главного бухгалтера колледжа и средней заработной платы работников колледжа.