

Министерство образования Ростовской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Ростовской области «Торгово-промышленный техникум имени Л.Б. Ермина в г. Зверево»
(ГБПОУ РО «ТПТ»)

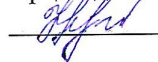
СОГЛАСОВАНО:

На заседании Совета техникума

Протокол № 12

от «01» ноября 2025 г.

Председатель совета

 Новоселетская Т.В.



**Положение
об оплате труда работников ГБПОУ РО «Торгово-
промышленный техникум имени Л.Б.Ермина в
г.Зверево»**

г. Зверево, 2025 г.

Настоящее Положение об оплате труда работников ГБПОУ РО «Торгово-промышленный техникум имени Л.Б.Ермина в г.Зверево» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Областного закона от 03.10.2008 №91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», Постановления Правительства Ростовской области от 15.09.2025 №682 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области», на основании Постановления №886 от 25.10.2021 г. «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», с целью определения порядка формирования системы оплаты труда работников ГБПОУ РО «Торгово-промышленный техникум имени Л.Б.Ермина в г.Зверево» (далее- ГБПОУ РО «ТПТ»).

1. Общие положения.

1.1. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя ГБПОУ РО «ТПТ», его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

особенности условий оплаты труда педагогических работников ГБПОУ РО «ТПТ»;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников ГБПОУ РО «ТПТ», включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, содержащим нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. В соответствии со ст.133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и ч.2 ст.4 Областного закона от 03.10.2008 №91-ЗС «О

системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Определение размеров заработной платы работника ГБПОУ РО «ТПТ» осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.5. Заработная плата работников ГБПОУ РО «ТПТ» (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

1.6. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

1.7. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями

в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работников ГБПОУ РО «ТПТ»

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-С «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников ГБПОУ РО «ТПТ», осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются настоящим Положением.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ,
ставки заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников
ГБПОУ РО «ТПТ»

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
Социальный педагог, педагог-организатор	2-й квалификационный уровень	15669,00
Мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог	3-й квалификационный уровень	16433,00
Преподаватель, педагог-библиотекарь	4-й квалификационный уровень	17240,00
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями		17240,00

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ
по ПКГ общеотраслевых должностей служащих ГБПОУ РО «ТПТ»

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	Секретарь 1-й квалификационный уровень	6294,00

1		2	3
ПКГ «Общественные должности служащих второго уровня»	Заведующий хозяйством	2-й квалификационный уровень	7276,00
	Бухгалтер, специалист по кадрам	1-й квалификационный уровень	8003,00
ПКГ «Общественные должности служащих третьего уровня»	Ведущий бухгалтер	4-й квалификационный уровень	9254,00

СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих ГБПОУ РО «ТПП»

Профессиональная квалификационная группа		Квалификационный уровень	Минимальная ставка зарботной платы (рублей)
1		2	3
ПКГ «Общественные профессии и рабочих первого уровня»	Сторож, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию здания, кухонный рабочий	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд	5175,00
	Электромонтер	3-й квалификационный разряд	5796,00

1		2	3
ПКГ «Общественные профессии и рабочих второго уровня»	Повар	4-й квалификационный уровень	6153,00

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам ГБПОУ РО «ТПТ» могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. В случае выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. Размеры выплат устанавливаются коллективным договором, Положением по оплате труда, трудовыми договорами, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.2.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты

может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК в двойном размере:

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

работникам, получающим должностной оклад, – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх 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 (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится 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, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.2.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей:

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу в группах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании): руководитель учреждения, заместители руководителя педагогические работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 10 5-15 до 20
2.	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа: руководитель учреждения, заместители руководителя, педагогические работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	до 15 до 15 до 20

Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

Размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.2.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей:

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Преподавателям и мастерам производственного обучения за кураторство (руководство группой)	до 30
2.	Преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
3.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами	до 10
4.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10

1	2	3
5.	Преподавателям за организацию и руководство производственной практикой (руководители производственной практики)	до 25
6.	Работникам учреждения за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): педагогическим работникам иным работникам	до 20 до 25
7.	Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения: педагогическим работникам иным работникам	до 20 до 25
8.	Работникам учреждения, ответственным за организацию питания	до 15

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплаты за кураторство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 – 2 таблицы, устанавливаются:

- в максимальном размере в учебной группе с наполняемостью не менее 25 человек (за исключением групп для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья);

- в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья профессиональных образовательных учреждений – 15 человек;

- для учебных групп с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. Перечень иных предметов, по которым преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 2 таблицы, определяются учреждением и фиксируются в трудовом договоре.

4. Доплата за кураторство (руководство группой) в ГБПОУ РО «ТПТ» устанавливается только одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения). В случае необходимости кураторство в группах может также осуществляться преподавателями из числа руководителей ГБПОУ РО «ТПТ».

5. При установлении доплаты педагогическим работникам ГБПОУ РО «ТПТ» за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

6. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в трудовых договорах с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 3-8 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора и трудового договора по совместительству.

3.4. Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 10000,00 рублей с сохранением ранее установленных выплат (постановление Правительства Российской Федерации от 30.12.2005 г. №850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального образования лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)» с изменениями внесенными постановлением Правительства Российской

Федерации от 07.07.2021 г №1133).

Обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство в учебных группах в размере 10000,00 рублей осуществляется из федерального бюджета.

3.4.1. Руководство группой (кураторство) является для педагогических работников видом дополнительной работы, которая может выполняться ими только с их письменного согласия.

3.4.2. Временное замещение отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего руководство группой, другим педагогическим работником производится с установлением ему соответствующих выплат пропорционально времени замещения.

3.4.3. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 10000,00 рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

выплачивается ежемесячно за полностью отработанное время в календарном месяце;

учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц;

учитывается при расчете фактического уровня средней заработной платы отдельных категорий работников (указ Президента Российской Федерации от 07.05.2021 г. №597), при определении отношения средней заработной платы этих категорий работников к средней заработной плате по субъекту РФ;

учитывается при определении страховых взносов в Фонд социального страхования, в Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования;

учитывается при расчете среднего заработка при оплате за ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска;

учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам.

3.4.4. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

3.4.5. Периода каникул, установленные для обучающихся, а также периоды отмены для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, оплачиваются из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, с

учетом ежемесячного денежного вознаграждения в размере 10000,00 рублей и других выплат за руководство группой (кураторство).

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере.

Учреждение самостоятельно утверждает порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда работников (Приложение 1).

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключения педагогических работников) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее

размерах принимается:

руководителю учреждения – министерством, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – директором с учетом мнения представительного органа работников.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждения на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ

за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; педагогические работники при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет	10

1	2	3
	от 10 до 15 лет свыше 15 лет	15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	до 10 до 15 до 20 до 30

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников указана в Приложении 1.

4.6.1. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном министерством, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие почетного звания;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории и мастерам производственного обучения при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 (далее –

постановление Минтруда России от 30.06.2003 № 41).

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.8.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.8.2. Мастерам производственного обучения при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии:

при обучении по профессиям технического профиля – от 40 до 60 процентов;

при обучении по профессиям естественно-научного и социально-экономического профиля – от 30 до 50 процентов.

Мастерам производственного обучения надбавка за квалификацию устанавливается при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения, и не ниже разряда, присваиваемого обучающимся по окончании обучения, при представлении документа, подтверждающего присвоение разряда.

Конкретные размеры надбавки за квалификацию мастерам производственного обучения в установленном диапазоне определяются руководителем учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в зависимости от уровня квалификации, качества работы мастера производственного обучения.

4.9. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; педагогические работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 30 до 20 до 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.10. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность по должности, отнесенной приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей педагогических работников, на основании трудового договора только по основной работе.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.11. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.12. Стимулирующие выплаты сотрудникам устанавливаются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда при ГБПОУ РО «ТПТ» по представлению директора ОУ, заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений. Комиссия избирается на общем собрании трудового коллектива. Заседания по распределению стимулирующих выплат проводятся не реже 1 раза в месяц.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителя ГБПОУ РО «ТПТ»

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	29885,00
Заместители директора, главный бухгалтер	26897,00

5.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя ГБПОУ РО «ТПТ» и главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда директору ГБПОУ РО «ТПТ», его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, в порядке, определенном министерством.

5.4. Директору ГБПОУ РО «ТПТ», его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном министерством.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю учреждения по решению министерства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Размер годовой премии может составлять до четырех должностных окладов.

Размер разовой премии может составлять до двух должностных окладов. В течение года руководителю учреждения может быть выплачено не более двух разовых премий.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям учреждений за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением министерства.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором ГБПОУ РО «ТПТ», но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного министерством директору.

При наличии дисциплинарного взыскания надбавка за качество выполняемых работ, за высокие результаты работы и премиальные выплаты директору учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру не начисляются за месяц, в котором к лицу было применено дисциплинарное взыскание.

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять преподавательскую работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда директора ГБПОУ РО «ТПТ» и заместителей директора за осуществление преподавательской работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии

квалификационной категории, за выслугу лет, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Предельный объем преподавательской работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется министерством, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

Объем педагогической (преподавательской) работы не может превышать 300 часов в год.

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера ГБПОУ РО «ТПТ» и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения.

РАЗМЕРЫ
предельного соотношения
зарплатной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2

До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.6.2. Для заместителей директора, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.4. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников ГБПОУ РО «ТПТ»

6.1. В соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601 за ставку заработной платы педагогических работников ГБПОУ РО «ТПТ», определяется норма часов педагогической работы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 160.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками ГБПОУ РО «ТПТ», включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41.

6.6. Работники ГБПОУ РО «ТПТ», включая директора и заместителей директора, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению преподавательской работы без занятия штатной должности в группах, которая не считается совместительством.

При замещении должностей преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как руководство группой, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

6.7. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в ГБПОУ РО «ТПТ» (включая руководителя учреждения и его заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых ГБПОУ РО «ТПТ» является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам ГБПОУ РО «ТПТ».

6.8.1. До начала учебного года преподавателям определяется средняя месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.10.3 пункта 6.10 настоящего раздела, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

6.8.2. Средняя месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату преподавателей при тарификации, которая выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за

период каникул, не совпадающих с ежегодным отпуском.

6.8.3. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер средней месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.8.4. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера – надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

6.8.5. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося менее 2 месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года. Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

6.8.6. Изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 раздела IV приложения № 2 к приказу Минобрнауки России № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

6.9. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров

производственного обучения определяется учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

В случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения.

6.10. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.10.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, продолжавшегося не более 2 месяцев;

- за часы преподавательской работы специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в ГБПОУ РО «ТПТ», в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

- за часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, выполненные преподавателями;

- за педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателям ГБПОУ РО «ТПТ», поступившим на работу в течение учебного года;

- за работу мастеров производственного обучения за часы, отработанные сверх установленной нормы рабочего времени при замещении временно отсутствующего работника или в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица мастера производственного обучения.

6.10.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка мастера производственного обучения при почасовой оплате труда определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячную норму часов.

6.10.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для

определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов для преподавателей ГБПОУ РО «ТПТ» определяется:

– исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа).

- для мастеров производственного обучения исходя из среднемесячной нормы рабочих часов.

6.11. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам преподавателя, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его месячной учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Руководитель ГБПОУ РО «ТПТ» в пределах фонда оплаты труда может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

№ п/п	Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профес- сор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имею- щие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях	0,04	0,034	0,02

7.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

№ п/п	Вид работы	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профес-	доцент,	лица,

		сор, доктор наук	кандидат наук	не имею- щие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,054	0,047	0,027

7.3. Руководитель ГБПОУ РО «ТПТ» в пределах фонда оплаты труда может привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ, и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 7.2 настоящего раздела.

7.4. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к должностным окладам педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, установленным настоящим Положением, с округлением до копеек в сторону увеличения:

для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор» (4-й квалификационный уровень);

для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент» (3-й квалификационный уровень);

для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель» (1-й квалификационный уровень).

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.5. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено министерством.

7.6. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается: руководителю учреждения – министерством, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя; работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

Материальная помощь может быть предоставлена:

- на рождение ребенка;
- по поводу длительной болезни сотрудников и близких членов семьи;
- по случаю внезапной потери близких членов семьи;
- в связи с бракосочетанием работника;
- в целях социальной поддержки.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
ГБПОУ РО «Торгово-промышленный
техникум имени Л.Б.Ермина в г.Зверево»

Критерии и показатели качества и результативности труда работников ГБПОУ РО «ТПТ» для выплат стимулирующего характера

1. Общие критерии и показатели качества и результативности труда для всех категорий сотрудников.

- 1.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей.
- 1.2. Инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.
- 1.3. Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.
- 1.4. Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.
- 1.5. Соблюдение исполнительской дисциплины.
- 1.6. Обеспечение сохранности государственного имущества и другое.
- 1.7. К государственным праздникам (День Учителя (День профессионального образования), Новый Год, День защитника Отечества, Международный женский день).
- 1.8. К юбилейным датам: 50 лет, 55 лет, 60 лет и каждые последующие 5 лет, а также при выходе на заслуженный отдых.

2. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников.

- 2.1. Реализация дополнительных проектов
 - 2.1.1. Руководство разработкой и реализацией групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся;
 - 2.1.2. Разработка и реализация социальных проектов;
 - 2.1.3. Участие в реализации региональных программ и проектов;
 - 2.1.4. Участие в экспериментальной деятельности образовательной организации;
 - 2.1.5. Участие в разработке и апробировании программ новых специальностей и углубленной подготовки;
 - 2.1.6. Разработка и реализация программ работы с одаренными детьми.
- 2.2. Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся
 - 2.2.1. Наличие победителей и призеров предметных олимпиад, олимпиад профессионального мастерства;
 - 2.2.2. Наличие победителей и призеров конкурсов исследовательских работ;
 - 2.2.3. Наличие победителей и призеров творческих конкурсов;
 - 2.2.4. Подготовка студентов к участию в конкурсах и олимпиадах.

- 2.3. Динамика индивидуальных образовательных результатов
 - 2.3.1. Обеспечение высокого качества и динамики успеваемости обучающихся по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации;
 - 2.3.2. Сохранность контингента;
 - 2.3.3. Отсутствие пропусков уроков без уважительных причин.
- 2.4. Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся.
 - 2.4.1. Организация консультационно-просветительской и диагностической работы с родителями обучающихся, лицами из заменяющими;
 - 2.4.2. Организация различных форм взаимодействия с родителями обучающихся (родительские собрания, лектории, клубов, диспутов, консультаций и т.д.), их результативность;
 - 2.4.3. Организация социологических опросов родителей по вопросам взаимодействия с образовательным учреждением.
- 2.5. Участие в коллективных педагогических проектах.
 - 2.5.1. Активное участие педагога в работе над единой методической темой;
 - 2.5.2. Реализация педагогических инициатив: открытые уроки, мастер-классы, выступления на методических объединениях, семинарах и т.д.;
 - 2.5.3. Участие в конкурсах профессионального мастерства, Региональных конкурсах, всероссийских конкурсах, конференциях и других мероприятиях;
 - 2.5.4. Подготовка и публикация методических материалов, статей педагогического работника;
 - 2.5.5. Организация и проведение среди обучающихся различных культурно-массовых мероприятий;
 - 2.5.6. Участие в профориентационной и информационно - консультативной работе.
- 2.6. Участие педагога в разработке и реализации основных профессиональных образовательных программ
 - 2.6.1. Разработка учебных и рабочих программ в соответствии с ФГОС;
 - 2.6.2. Участие педагога в разработке и реализации программ учебных практик по профилю специальности;
 - 2.6.3. Участие педагога в разработке и реализации программ производственных практик по профилю специальности;
 - 2.6.4. Подготовка учебно-аналитической документации к лицензированию и аккредитации образовательной организации;
- 2.7. Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы
 - 2.7.1. Организация спортивных мероприятий, соревнований;
 - 2.7.2. Подготовка команд к спортивным мероприятиям;
 - 2.7.3. Высокие показатели спортивных достижений обучающихся в различных видах спорта;
 - 2.7.4. Активное участие педагога в реализации плана совместных мероприятий с органами исполнительной власти, правоохранительными органами, учреждениями здравоохранения, физической культуры и спорта; с общественными организациями, учреждениями, здравоохранения, гражданской обороны по формированию у обучающихся здорового образа жизни.
- 2.8. Работа с детьми из социально неблагополучных семей
 - 2.8.1. Участие в работе Совета по профилактике правонарушений и беспризорности среди обучающихся;
 - 2.8.2. Организация совместной работы со службами социальной защиты населения, опеки и попечительства;
 - 2.8.3. Эффективная работа по профилактике правонарушений.
- 2.9. Ведение результативной внеклассной работы.

3. Критерии и показатели качества и результативности труда заместителей директора

- 3.1. Выполнение контрольных цифр приема.
- 3.2. Обеспечение высокого уровня организации и контроля образовательного процесса.
- 3.3. Инициирование и участие в инновационной деятельности
 - 3.3.1 Ведение экспериментальной работы;
 - 3.3.2. Внедрение и реализация новых учебных программ, учебных пособий;
 - 3.3.3. Оказание помощи педагогическим работникам в освоении инновационных программ и технологий.
- 3.4. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж техникума у общественности, обучающихся, родителей. Инициатива и реализация творческих идей.
- 3.5.Высокий уровень исполнительской дисциплины
 - 3.5.1. Исполнение приказов;
 - 3.5.2. Своевременное составление и сдача отчетов, планов работы;
 - 3.5.3. Ведение обязательной и текущей документации.
- 3.6. Высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций.
- 3.7. Отсутствие замечаний по итогам проверок, относящихся к компетенции заместителя директора по соответствующему направлению деятельности.
- 3.8. Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с наиболее подготовленными, талантливыми обучающимися.
- 3.9. Высокая эффективность реализации целевых программ.
- 3.10. Эффективное развитие социального партнерства (наличие договоров, планов, отчетов о совместной деятельности).
- 3.11. Высокая компетентность в области реализации эффективных приемов, методов, средств организации и контроля своей деятельности и деятельности возглавляемых подразделений.
- 3.12. Повышение профессионального мастерства посредством переподготовки, стажировки, курсов повышения квалификации.
- 3.13. Личное представление опыта работы техникума на областных, федеральным, международных конференциях, совещаниях, собраниях.
- 3.14. Регулярное размещение на официальном сайте техникума актуальной информации и отчетов о деятельности учреждения.
- 3.15. Качественное выполнение мероприятий, направленных на укрепление безопасности техникума.

4. Критерии и показатели качества и результативности труда заместителя директора по АХЧ

- 4.1.Своевременное предоставление отчетов по текущей деятельности.
- 4.2. Отсутствие предписаний контролирующих надзорных органов по направлениям деятельности заместителя директора по АХЧ.
- 4.3.Качественное выполнение работы по взаимодействию с поставщиками и подрядчиками.
- 4.4. Обеспечение социально-бытовых условий, санитарных норм и правил в здании и на территории техникума.
- 4.5. Обеспечение контроля за расходованием материалов, энергетических ресурсов (тепловая энергия, электрическая энергия, водоснабжение и водоотведение).
- 4.6. Обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала.
- 4.7. Участие в проектах, программах по укреплению материально-технической базы учреждения.

5. Критерии и показатели качества и результативности труда главного бухгалтера и работников бухгалтерии

- 5.1. Эффективное и целевое использование бюджетных средств.
- 5.2. Своевременное проведение расчетов с налоговыми органами, внебюджетными фондами, поставщиками и подрядчиками.
- 5.3. Своевременное повышение профессионального уровня, участие в семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации.
- 5.4. Своевременная и полная достоверность предоставляемой информации, отчетности.
- 5.5. Активное участие в работе по совершенствованию бухгалтерского учета в техникуме.
- 5.6. Оперативность и качественный результат труда.
- 5.7. Высокая эффективность реализации целевых программ.
- 5.8. Регулярное размещение на официальном сайте техникума актуальной информации и отчетов о деятельности.
- 5.9. Высокая результативность работы с внебюджетными средствами.
- 5.10. Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности.
- 5.11. Высокое качество и своевременная сдача годовой и квартальной отчетности.

6. Критерии и показатели качества и результативности труда заведующего хозяйством

- 6.1. Организация и контроль обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях (воздушный, тепловой, световой режим, состояние коммуникаций).
- 6.2. Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, электробезопасности, норм и правил охраны труда.
- 6.3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.
- 6.4. Подготовка техникума к новому учебному году, к отопительному сезону и т.д.
- 6.5. Высокий уровень исполнительской дисциплины.
- 6.6. Грамотное руководство младшим обслуживающим персоналом.
- 6.7. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих организаций.
- 6.8. Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.
- 6.9. Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей.

7. Критерии и показатели качества и результативности труда секретаря и специалиста по кадрам

- 7.1. Отсутствие замечаний к организации деятельности, фактов нарушения сотрудниками должностных инструкций.
- 7.2. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.
- 7.3. Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, своевременное составление и сдача отчетов, планов работы, ведения обязательной и текущей документации).
- 7.4. Качественная и своевременная подготовка документов, запрашиваемых сторонними организациями и сотрудниками техникума.
- 7.5. Своевременная обработка поступающей и отправляемой корреспонденции.
- 7.6. Качественный учет, регистрация, хранение и передача в соответствующие структурные подразделения документов текущего производства.
- 7.7. Контроль над правильным формированием, хранением и своевременной сдачей дел в архив.

7.8. Достижение высоких результатов деятельности, проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.

8. Критерии и показатели качества и результативности труда социального педагога и педагога-психолога

- 8.1. Активное участие в мероприятиях по социально-психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса.
- 8.2. Наличие разработанных программ психолого-педагогического сопровождения, тренинговых программ.
- 8.3. Проведение мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений.
- 8.4. Ведение банка данных студентов, охваченных различными формами психолого-педагогического сопровождения.
- 8.5. Проведение открытых занятий и тренингов.
- 8.6. Эффективное решение вопросов, связанных с защитой прав детей сирот, и детей оставшихся без попечения родителей.
- 8.7. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.
- 8.8. Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, подготовка отчетов, ведение документации).

9. Критерии и показатели качества и результативности труда педагога-организатора

- 9.1. Высокое качество проведения мероприятий с обучающимися.
- 9.2. Эффективность и качество индивидуальной работы с обучающимися, педагогическими работниками.
- 9.3. Эффективность и качество организации работы кружков, секций, объединений.
- 9.4. Эффективность участия в смотрах, конкурсах, конференциях и др. мероприятиях различного уровня по направлению деятельности.
- 9.5. Участие в методической работе техникума (семинары, педагогические чтения и т.д.).
- 9.6. Высокий уровень исполнительской дисциплины (исполнение приказов, подготовка отчетов, ведение документации).
- 9.7. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.
- 9.8. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж техникума у общественности, обучающихся, родителей.
- 9.9. Повышение профессионального мастерства посредством переподготовки, курсов повышения квалификации.
- 9.10. Личное представление опыта работы техникума на городских, областных, федеральных мероприятиях.

10. Критерии и показатели качества и результативности труда методиста

- 10.1. Результативность участия обучающихся в олимпиадах и конкурсах профессионального мастерства, в конкурсах и мероприятиях творческой, спортивной и социальной направленности.
- 10.2. Результативность участия педагогов в семинарах, конференциях регионального, всероссийского и международного уровня.
- 10.3. Проведение преподавателями учебных занятий в рамках профессионального учебного цикла на базе образовательной организации с участием представителей работодателей.
- 10.4. Еженедельное посещение занятий и оказание методической помощи преподавателям и мастерам производственного обучения.

- 10.5. Качественное ведение документации за отчетный период: по аттестации, стажировке и т.д.
- 10.6. Обеспечение доступности, полноты и актуальности информации на официальном сайте техникума.
- 10.7. Организация, подготовка материалов, информации к внеплановым мероприятиям.
- 10.8. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж техникума у общественности, обучающихся, родителей.
- 10.9. Повышение профессионального мастерства посредством переподготовки, курсов повышения квалификации.
- 10.10. Личное представление опыта работы техникума на городских, областных, федеральных мероприятиях.
- 10.11. Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов.

11. Критерии и показатели качества и результативности труда повара, кухонного рабочего

- 11.1. Строгое соблюдение технологии приготовления пищи, норм закладки сырья, выхода готовой продукции.
- 11.2. Отсутствие замечаний к организации деятельности, фактов нарушения сотрудниками должностных инструкций.
- 11.3. Отсутствие жалоб на качество блюд со стороны работников, обучающихся техникума.
- 11.4. Отсутствие фактов порчи на пищеблоке технологического оборудования.
- 11.5. Отсутствие фактов содержания рабочего места, спецодежды, внешнего вида в ненадлежащем санитарном состоянии.

12. Критерии и показатели качества и результативности труда хозяйственного персонала

- 12.1. Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закрепленной территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями. Качественное проведение генеральных уборок.
- 12.2. Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории.
- 12.3. Качественное и своевременное устранение повреждений и неисправностей по заявкам.
- 12.4. Своевременное и качественное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов.
- 12.5. Качественная и своевременная ежедневная уборка территории.
- 12.6. Своевременное реагирование на возникающие нештатные ситуации.
- 12.7. Отсутствие замечаний к организации деятельности, фактов нарушения сотрудниками должностных инструкций.