

**Тамбовское областное государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«ТАМБОВСКИЙ БИЗНЕС - КОЛЛЕДЖ»
(ТОГАПОУ «Тамбовский бизнес - колледж»)**

ПРИКАЗ

14 июня 2019 г.

г. Тамбов

№ 21

Об утверждении Положения об оплате труда

Во исполнение постановления администрации Тамбовской области от 22 мая 2019 года № 582 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области»,

ПРИКАЗЫВАЮ

1. Утвердить Положение об оплате труда работников ТОГАПОУ «Тамбовский бизнес-колледж».
2. Ввести в действие Положение об оплате труда ТОГАПОУ «Тамбовский бизнес-колледж» с 01 сентября 2019 года.
3. Признать утратившим силу приказ от 26 января 2018 года № 5 «Об утверждении Положения об оплате труда».
4. Главному бухгалтеру Комбаров Е.В. расчет и начисление заработной платы с 01 сентября 2019 года производить в соответствии с действующим Положением об оплате труда.
5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Н.В. Астахова

С приказом ознакомлена:



Е.В. Комбарова

УТВЕРЖДАЮ:
Директор ТОГАПОУ «Тамбовский бизнес-колледж»
Г.В. Астахова
июня 2019 г.



Положение об оплате труда работников ТОГАПОУ «Тамбовский бизнес-колледж»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области, (далее – положение) разработано в соответствии с Законом области от 05.02.2016 № 629-З «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» в редакции от 23.01.2018 г., Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г. (протокол № 12).

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников ТОГАПОУ «Тамбовский бизнес-колледж» (далее – колледж).

1.3. Настоящее положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

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

- виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

- виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

- условия оплаты труда руководителя колледжа, заместителей руководителя, главного бухгалтера;

- особенности оплаты труда педагогических и иных работников учреждений.

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 учреждения;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

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

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

1.5. Месячная заработная плата работника 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 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника колледжа (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. 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 учреждения в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

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

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

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 колледжа, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

2. 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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников колледжа установлены в соответствии с постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений»:

- по ПКГ первого уровня – 5582 рублей;
- по ПКГ второго уровня – 6380 рублей;
- по ПКГ третьего уровня – 8000 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 – 9250 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения 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 колледжа, 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.

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

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала рекомендуется устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень - 0,10;

3 квалификационный уровень - 0,15;

4 квалификационный уровень - 0,25;

5 квалификационный уровень - 0,40;

по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень - 0,20;

2 квалификационный уровень - 0,30;

3 квалификационный уровень - 0,30;

4 квалификационный уровень - 0,30;

5 квалификационный уровень - 0,30;

по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - 0,25;

2 квалификационный уровень - 0,30;

3 квалификационный уровень - 0,40.

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 создано учреждение. Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом колледжа в соответствии с перечнем должностей работников учреждений, 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.

Оклад (должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу

(должностному окладу) без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности), с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента:

0,20 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,15 – 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 локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,05.

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

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

3.4. Научно-педагогическим работникам профессионального образовательного учреждения,

3.5. устанавливается повышающий коэффициент 0,05 за ученую степень кандидата, доктора наук. Размер повышающего коэффициента закрепляется локальным нормативным актом работодателя.

3.6. 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:

0,05 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

0,07 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

0,10 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.6. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

- начальник (руководитель) бригады(группы) – 0,14

- заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение - 0,16;

- заведующий (начальник) структурного подразделения - 0,20.

3.7. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается

руководителем областного учреждения 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 устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности):

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

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

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

3.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику 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 учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

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

4. Рекомендуемые выплаты компенсационного характера, основы их установления

Для работников колледжа устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

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

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014 г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

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

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения;

- при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 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 классного руководителя, проведение работы по профилактике асоциального (в том числе суицидального) поведения среди обучающихся – 800 руб.;

- за заведование учебными кабинетами информационных технологий - 300 руб.;

- за заведование другими (прочими) учебными кабинетами – 150 руб.;

- за цикловые предметные комиссии -1000 руб.

и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или иным локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда работников колледжа.

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

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в колледже может применяться суммированный учет рабочего времени.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка колледжа.

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

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

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

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

По желанию работника, работавшего 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 до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. 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.

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

5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления

5.1. Для работников колледжа могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

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

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

- за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- за методическую и инновационную деятельность;
- за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- за иные направления в работе, определенные положением об оплате труда работников колледжа.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются учреждением 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 локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за работу с несовершеннолетними обучающимися склонными к суицидальному поведению и их профилактике,
- за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

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

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются учреждением 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» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

- за участие работников в реализации программы развития образовательного колледжа;
- за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности колледжа;
- за создание социально-психологического климата в классе (группе), коллективе;
- за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;
- за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

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

| Вид доплаты | Размеры доплаты, (%) |
|--|----------------------|
| За наличие категорий «В», «С», «Д», «Е» | 10 |
| За наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д» | 5 |

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 данном колледже;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

| Стаж непрерывной работы в данном учреждении | Размеры выплаты (%) |
|---|---------------------|
| От 3 до 5 лет | 3,00% |
| От 5 до 10 лет | 5,00% |
| От 10 до 15 лет | 7,00% |
| От 15 и более | 10,00% |

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

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета повышающего коэффициента по занимаемой должности работника) в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.7. 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.

5.8. 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;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего

процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- подготовка объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;
- участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;
- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

другие показатели, установленные с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

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

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

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

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера

6.1. Оплата труда руководителя колледжа, заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

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

6.3. Должностной оклад руководителя колледжа с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости колледжа.

Должностной оклад руководителя колледжа устанавливается в размере 12400 рублей.

6.4. Руководителю колледжа устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности за:
- наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) — 0,20
- наличие почетного звания:
- заслуженный», «мастер спорта» - 0,20;
- «отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения - 0,15.

В случае если у руководителя имеется несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

- повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда) в соответствии с пунктом 3.9 настоящего положения;

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя областного учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3.

6.5. Руководителю колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- за работу с вредными или опасными условиями труда – до 25%;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами определяется локальным актом работодателя в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 Примерного положения.

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

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

6.6. Руководителю колледжа устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за стаж непрерывной работы в колледже или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

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

6.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю колледжа устанавливается в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для областного учреждения и его руководителя исполнительным органом государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего областного учреждения, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

6.8. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном колледже или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается приказом управления в соответствии с пунктами 5.5-5.7, 6.7 настоящего положения.

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

6.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю колледжа устанавливаются к должностному окладу.

6.11. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера колледжа установлены 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 03.08.2016г. № 879 « Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных, и казенных учреждений.» в размере:

- заместителя директора — 11160 руб.00 коп.
- главный бухгалтер — 11160 руб.00 коп.

6.12. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру колледжа устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0. и установлены в следующих размерах:

- заместителя директора по УПР — 2,0
- заместителя директора по УВР — 1,5
- заместителя директора по научно-методической работе — 1,5
- главному бухгалтеру — 2,0

6.13. 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.

6.14. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения 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.

6.15. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);
- динамика развития материального обеспечения 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 колледжа с другими образовательными системами;
- социально-психологический климат в колледже.

6.16. 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.

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

6.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя колледжа и среднемесячной заработной платы работников колледжа устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников колледжа устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя колледжа, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников колледжа зависит от масштабов руководства колледжем (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы колледжа.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к положению об оплате труда
 работников ТОГАПОУ «Тамбовский
 бизнес-колледж» области

Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников

| Квалификационный уровень | Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Рекомендуемый минимальный оклад (минимальный должностной оклад), ставка (рублей в месяц) | Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии | Рекомендуемый оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности (гр.3*гр.4) (рублей в месяц) |
|---|---|--|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня | | | | |
| 1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» | | | | |
| 1 | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, уборщик служебных помещений, | 5 582 | 1 | 5 582 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|-------|------|-------|
| 1.2. Профессионально-квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» | | | | |
| 1 | секретарь учебной части | 5 582 | 1,08 | 6029 |
| 1.3. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» | | | | |
| 1 | кассир, дежурный (по зданию.) | 5 582 | 1,08 | 6 029 |
| 2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня | | | | |
| 2.1. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих» | | | | |
| 1 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий. | 6 380 | 1 | 6 380 |
| 2 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6 648 | 1 | 6 648 |
| 3 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6 890 | 1 | 6 890 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|-------|-----|-------|
| 4 | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 7 146 | 1 | 7 146 |
| 2.2 Профессионально-квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня» | | | | |
| 1 | Дежурный по режиму, | 6 380 | 1 | 6 380 |
| 2 | Диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму | 6 648 | 1 | 6 648 |
| 2.3. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» | | | | |
| 1 | техник | 6 380 | 1 | 6 380 |
| 2 | заведующий хозяйством, должности первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | 6 648 | 1 | 6 648 |
| 3 | | 6 890 | 1 | 6 890 |
| 4 | Механик, библиотекарь | 7 146 | 1 | 7 146 |
| 5 | | 7 400 | 1 | 7 400 |
| 2.4. Профессионально-квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | | | | |
| 1 | Медицинская сестра | 6 890 | 1.1 | 7 579 |
| 2 | | 7 146 | 1.2 | 8 575 |

3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня

3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|-------|-----|--------|
| 1.1 | | 8 100 | 1,2 | 9 720 |
| 1.2 | педагог дополнительного образования, социальный педагог, | 8 100 | 1,3 | 10 530 |
| 1.3 | мастер производственного обучения, | 8 100 | 1,3 | 10530 |
| 1.4 | Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, | 8 100 | 1,3 | 10530 |
| 1 | Бухгалтер, специалист по кадрам, библиотекарь, специалист по связям с общественностью, | 8 000 | 1 | 8 000 |
| 2 | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория | 8 096 | 1 | 8 096 |
| 3 | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория | 8 360 | 1 | 8 360 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|--------|------|--------|
| 4 | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 8 520 | 1 | 8 520 |
| 5 | Главные специалисты: в отделах, отделениях, заместитель начальника (заведующего) отдела | 8 800 | 1 | 8 800 |
| 3.3. Профессионально-квалификационная группа «Врачи и провизоры» | | | | |
| 1. | | 8 096 | 1,5 | 12 144 |
| 4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня | | | | |
| 4.1. Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» | | | | |
| 1 | | 9 250 | 1 | 9 250 |
| 2 | | 10 540 | 1 | 10 540 |
| 4.2. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | | | | |
| 1 | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебноконсультационным пунктом, учебной (учебнопроизводственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей и дополнительного профессионального образования | 9 250 | 1,25 | 11 563 |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|-------|------|--------|
| 2 | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования | 9 250 | 1,3 | 12 025 |
| 3 | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования | 9 250 | 1,4 | 12 950 |
| 4.3. Профессионально-квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений | | | | |
| 4.3.1. Профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | | | | |
| 1.1 | | 9 250 | 1,15 | 10 638 |
| 1.2 | | 9 250 | U | 10 175 |
| 4.3.2. Профессионально-квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава | | | | |
| 1.1 | | 9 400 | ИЗ | 10 622 |
| 1.2 | | 9 400 | 1,15 | 10810 |
| 1.3 | | 9 400 | 1,2 | 11 280 |
| 1.4 | | 9 400 | 1,25 | 11 750 |
| 1.5 | | 9 400 | 1,3 | 12 220 |