

УТВЕРЖДЕНО

приказом № 558 от 01.12.2022

Директор ГАПОУ СО «ТМК»

И.В.Белякова_____

П 315-2022

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников государственного автономного
профессионального образовательного учреждения Самарской области
«Тольяттинский машиностроительный колледж»
(ГАПОУ СО «ТМК»)
(взамен П 278-2021)**

Мнение Профкома учтено в письменной форме:

Протокол № 9 от 01.12.2022

СОГЛАСОВАНО

На Педагогическом совете

Протокол № 2-ПС от 30.11.2022

г.Тольятти
2022

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Тольяттинский машиностроительный колледж» (далее по тексту – Учреждение), за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Бюджетным кодексом Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» от 14.12.2004 № 158-ГД;
- приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- постановлением Правительства Самарской области от 21.02.2005 № 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной

помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»);

- постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя (куратора) педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений»;

- постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и государственных бюджетных учреждений – центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (далее – ППСО № 431 от 29.10.2008);

- постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013 № 239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 95 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 29.08.2019 № 604 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 03.08.2021 № 538 «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- постановлением Правительства Самарской области от 25.03.2022 № 169 «О повышении оплаты труда отдельным категориям педагогических работников и

внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- приказом министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

- уставом Учреждения и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Самарской области.

1.3. Цель - совершенствование системы оплаты труда и материального стимулирования.

1.4. Задачи руководства Учреждения в сфере организации оплаты труда:

- Закрепление кадров Учреждения;
- Исключение уравнильности в оплате труда;
- Создание предпосылок для максимального раскрытия трудового потенциала работников;
- Обеспечение связи оплаты труда работника с его личным трудовым вкладом и конечными результатами работы Учреждения в целом.

1.5. Основные принципы, которыми руководствовалась администрация Учреждения, разрабатывая данные условия оплаты труда:

- Соблюдение гарантий и прав работников в части оплаты труда;
- Индикативный подход к оценке качества труда;
- Совершенствование системы оплаты труда и социальной поддержки работников;
- Объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- Предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- Адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

- Своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- Прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.6. В соответствии со ст. 136 ТК РФ работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах начисленных и удержанных сумм, об общей денежной сумме, подлежащей выплате в расчетном листке, утвержденным с учетом мнения председателя Профкома Учреждения.

1.7. 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 действующим законодательством РФ.

1.8. Заработная оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Ответственность за своевременное начисление и выплату заработной платы, а также сопутствующих налогов и страховых взносов несет директор и главный бухгалтер Учреждения.

1.10. Оплата труда директора Учреждения производится на основании трудового договора с учредителем.

1.11. Объемные показатели деятельности образовательных учреждений и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений устанавливаются министерством образования и

науки Самарской области.

1.12. Оплата труда каждого работника зависит от его трудового вклада, качества труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

Среднемесячная заработная плата директора, его заместителей, главного бухгалтера и работников Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

1.13. Оплата труда конкретного работника начисляется из средств областного бюджета (субсидии на финансовое обеспечение государственного задания и субсидий в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации) и (или) из средств от приносящей доход деятельности и зависит от его личного трудового вклада, качества труда в соответствии с его квалификацией, сложности выполняемой работы, итогами аттестации работников и нормативными документами Российской Федерации и Самарской области.

1.14. Настоящее Положение распространяется на лиц, осуществляющих в Учреждении трудовую деятельность на основании заключенных с работодателем

трудовых договоров и принятых на работу в соответствии с распорядительными актами (приказами) администрации Учреждения.

1.15. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в Учреждении как на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих в Учреждении по совместительству внешнему или внутреннему.

1.16. В настоящем Положении под основным местом работы понимается организация, в которой работник в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором занимает должность и где хранится его трудовая книжка.

1.17. В настоящем Положении под оплатой труда понимается вознаграждение в денежной форме, выплачиваемое работникам за выполнение ими трудовой функции, в соответствии с законодательством РФ, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами Учреждения.

2. Система и формирование фонда оплаты труда работников.

2.1. В Учреждении устанавливается повременная система оплаты труда, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.2. Повременная система оплаты труда предусматривает, что величина заработной платы работников зависит от фактически отработанного времени, учет которого ведется в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями учета использования рабочего времени), соглашениями сторон, приказами.

2.3. Заработная плата работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих выплат.

2.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год из средств областного бюджета (субсидии на финансовое обеспечение государственного задания и субсидий в соответствии с абзацем

вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации) и средств от приносящей доход деятельности.

2.5. Формирование бюджетного фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{i=1}^k \left(\frac{\text{NROR}_{zi} \times D_{ki} \times n_z}{12} + \frac{\text{NROH}_{zi} \times Q_{ki} \times n_z}{12} + \text{NF}_j \right) + T,$$

где NROR_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося (воспитанника, ребенка, получателя), являющегося потребителем соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников;

NROH_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на один человеко-час за счет средств областного бюджета;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников, детей, получателей), являющихся потребителями соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования, по состоянию на 1 января и 1 сентября;

Q_{ki} - количество человеко-часов соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования по состоянию на 1 января и 1 сентября;

n_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей i -й государственной услуги в сфере образования;

z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при расчете численности обучающихся (воспитанников, детей, получателей) и (или) человеко-часов для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на 1 января и 1 сентября;

NF_j - затраты на выполнение за счет средств областного бюджета государственными учреждениями, подведомственными министерству образования и науки Самарской области, работ, предусмотренных государственным заданием, в части оплаты труда и начисления на выплаты по оплате труда (за исключением расходов по компенсации стоимости жилья, связанной с наймом жилых помещений, стоимости коммунальных услуг, по осуществлению педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячной денежной выплаты в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, расходов на выплаты в размере среднемесячного заработка на период трудоустройства, а также иные выплаты компенсационного характера в случае увольнения в связи с ликвидацией и реорганизацией образовательного учреждения) по j-тому виду деятельности;

j - вид деятельности;

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

12 - количество месяцев в году.

2.6. Формирование фонда оплаты труда из средств от приносящей доход деятельности осуществляется за счет всех поступивших средств от приносящей доход деятельности в размере не более 50% всех поступивших средств.

2.7. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся по итогам работы за определённый период (месяц, квартал, год) вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, направляется на осуществление стимулирующих выплат любой категории работников, а также на оказание материальной помощи работникам Учреждения, в соответствии с локальными нормативными актами по согласованию с представительным органом работников.

3. Структура фонда оплаты труда.

3.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из базовой, специальной, стимулирующей частей, а также объема средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ.

Структура фонда оплаты труда определяется Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации образовательных программ среднего профессионального образования – программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации образовательных программ среднего профессионального образования – программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих в расчете на одного обучающегося (далее – Методика расчета нормативных затрат и базового норматива затрат по реализации программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих) и Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации образовательных программ среднего профессионального образования – программ подготовки специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации образовательных программ среднего профессионального образования – программ подготовки специалистов среднего звена в расчете на одного обучающегося (далее – Методика расчета нормативных затрат и базового норматива затрат по реализации программ подготовки специалистов среднего звена), утвержденными ППСО № 431 от 29.10.2008.

Часть фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат и базового норматива затрат по реализации программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих, состоит из:

- базовой части в размере 62,58 % от фонда оплаты труда работников;
- специальной части в размере 18,26 % от фонда оплаты труда работников;
- стимулирующей части в размере 19,16 % от фонда оплаты труда работников.

Часть фонда оплаты труда работников Учреждения, сформированного в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат и базового норматива затрат по реализации программ подготовки специалистов среднего звена, состоит из:

- базовой части в размере 64,91 % от фонда оплаты труда работников;
- специальной части в размере 8,37 % от фонда оплаты труда работников;
- стимулирующей части в размере 26,72 % от фонда оплаты труда работников.

3.2. В базовую часть фонда оплаты труда работников Учреждения включается оплата труда исходя из должностных окладов согласно штатному расписанию.

Базовая часть (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда или трудовых обязанностей определенной сложности, или квалификации за единицу времени.

Должностные оклады работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих и утверждаются в штатном расписании приказом директора Учреждения.

Размеры и сроки увеличения должностных окладов работников Учреждения устанавливаются Правительством Самарской области.

При определении рабочего времени, подлежащего оплате в соответствии с настоящим Положением, не учитываются следующие периоды:

- время нахождения работника в ежегодном очередном и дополнительном оплачиваемых отпусках, ученическом отпуске, командировках;
- время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;

- время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- период временной нетрудоспособности;
- период, в течение которого работник был отстранен от работы в порядке, предусмотренном законодательством РФ;
- период, в течение которого работник отсутствовал на работе без уважительной причины.

3.3. Должностной оклад работника, принятого на работу по штатному расписанию, финансируемое за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливается в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих в размере, предусмотренным в штатном расписании за счет средств, предусмотренных на оказание государственного задания. В отдельных случаях работнику может устанавливаться договорной оклад (договорная стоимость одного педагогического часа по расчету за услуги (работы), оказываемые Учреждением за плату).

3.4. Специальная часть фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя компенсационные выплаты, а также иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника.

3.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Учреждения включает в себя выплаты, направленные на стимулирование работника к достижению качественного результата труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.6. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности и распределяется директором Учреждения.

4. Условия и порядок назначения выплат

из специальной части фонда оплаты труда.

4.1. Работникам Учреждения производятся компенсационные и иные обязательные выплаты в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей в

условиях, отличных от нормальных, в пределах объема средств, предусмотренных на специальную часть фонда оплаты труда.

4.2. Размеры и условия назначения выплат работникам из специальной части фонда оплаты труда устанавливаются внешними и внутренними локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, постановлениями Правительства Самарской области и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда начисляются на должностной оклад работника без учета доплат и надбавок.

4.4. В течение установленной продолжительности рабочего времени (дня) с письменного согласия работника, ему может быть поручено, наряду с работой определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату - совмещение профессии (должности), расширение зоны обслуживания (увеличение объема работ), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором. С работником, совмещающим профессии (должности), заключается дополнительное соглашение к трудовому договору. Оплата работы по совмещению устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда производятся за счет средств, предусмотренных на финансовое обеспечение государственного задания и из средств от приносящей доход деятельности, в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

Директору Учреждения надбавки из специальной части ФОТ и их размер устанавливаются в соответствии с данным Положением.

Штатным совместителям и совместителям размер данного вида надбавок устанавливается в соответствии с общим порядком по начислению обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда работникам.

5. Условия и порядок назначения выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

5.1. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, могут носить разовый или периодический характер.

5.2. Порядок, виды, условия установления стимулирующих выплат работникам колледжа, а также периодичность их установления определяются «Положением о стимулирующих выплатах работникам государственного автономного профессионального образовательного учреждения Самарской области «Тольяттинский машиностроительный колледж».

6. Иные выплаты и доплаты за счет средств субсидий

6.1. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) Учреждения, в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере, установленном Правительством Самарской области.

Педагогическим работникам, работающим по совместительству, ежемесячная денежная выплата выплачивается при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

6.2. Педагогическим работникам Учреждения, в целях повышения уровня жизни молодых педагогов, может производиться ежемесячная денежная выплата в размере 5000 (пяти тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, работающим в Учреждении.

6.2.1. Денежная выплата производится молодому, в возрасте не старше 30 лет, педагогическому работнику, впервые принятому на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – педагогическая специальность), в Учреждение, являющееся основным местом его работы, в год окончания им высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету (далее – педагогический работник).

6.2.2. Денежная выплата производится педагогическому работнику при условии выполнения педагогическим работником нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), определенной уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

6.2.3. Денежная выплата производится педагогическому работнику в течение трех лет со дня его принятия впервые на работу в Учреждение.

6.2.4. В случае перехода педагогического работника на работу по трудовому договору по педагогической специальности в другое государственное образовательное учреждение или муниципальное общеобразовательное учреждение осуществление денежной выплаты ему сохраняется.

6.3. Работникам Учреждения, заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством РФ, за полностью отработанную норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством РФ.

6.4. Педагогическим работникам Учреждения производится ежемесячная денежная выплата в размере 2 500 (двух тысяч пятисот) рублей на ставку заработной платы.

6.4.1. Денежная выплата производится педагогическому работнику, оплата труда которого осуществляется в соответствии с абзацем 2 пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации.

6.4.2. Денежная выплата производится педагогическим работникам по месту их основной работы, включая педагогических работников, выполняющих другую регулярную оплачиваемую педагогическую работу на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы, в том числе по аналогичной должности.

6.4.3. Педагогическим работникам, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы, денежная выплата производится пропорционально отработанному времени.

6.5. Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя производится выплата ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 (пять тысяч) рублей, но не более двух выплат – 10000 (десяти тысяч) рублей одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более группах. За работу в группах, обучающихся по договорам об оказании платных образовательных услуг, вышеуказанная выплата производится за счет средств от приносящей доход деятельности из расчета 5000 (пяти тысяч) рублей пропорционально наполняемости групп.

7. Выплата заработной платы.

7.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

7.2. Заработная плата выплачивается в два этапа – за первую половину месяца 23 числа текущего месяца и за вторую половину 8 числа, следующего за расчетным месяцем, на основании табелей учета использования рабочего времени, предоставленного в бухгалтерию Учреждения по первому этапу – не позднее 15 числа текущего месяца, по второму этапу – не позднее 25 числа текущего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная

плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию согласно реквизитам, указанным в заявлении Работника.

7.3. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ.

7.4. Оплата очередного, дополнительного, ученического отпуска, время нахождения в командировках производится в соответствии с действующим законодательством РФ (при наличии финансового обеспечения на эти цели).

8. Заключительные положения.

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.12.2022 и действует до изменения нормативных правовых актов Российской Федерации, субъекта Российской Федерации в области труда и его оплаты. П 278-2021 Положение об оплате труда работников в ГАПОУ СО «ТМК» от 30.03.2022 считать утратившим силу с 01.12.2022.

РАЗРАБОТАНО:

Главный бухгалтер _____ Н.В.Бажанова

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по учебно-производственной работе _____ С.А. Крюков

Заместитель директора по учебно-методической работе _____ Е.А.Потанина

Заместитель директора по воспитательной работе _____ Г.И. Сухова

Руководитель отдела маркетинга Образовательной деятельности _____ И.В.Боброва

Руководитель службы АХЧ _____ О.С.Дежурова

Юрисконсульт _____ Э.Н.Зайкова

Специалист по кадрам _____ Т.О.Медяшкина

Размеры и условия назначения компенсационных выплат, а также иных обязательных выплат из специальной части фонда оплаты труда

Выплаты компенсационного характера:

Вид выплат	Условия назначения	Размер
доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями	В соответствии с результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда	4 %
доплата за работу в ночное время	За каждый час работы с 22-00 до 6-00	50 %
доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Работа в выходной или нерабочий праздничный день в пределах месячной нормы рабочего времени (от дневной ставки).	100%
	Работа в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени (от дневной ставки).	200%
доплата за сверхурочную работу	За первые два часа работы (от стоимости часа).	150%
	За последующие часы работы (от стоимости часа).	200%
Надбавка за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья	Работники, имеющие учебную нагрузку согласно тарификации (от количества часов учебной нагрузки, предусмотренной тарификацией в группах, где есть обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, обучающиеся по адаптированной основной образовательной программе). Размер данной доплаты определяется исходя из количества обучающихся данной категории и корректируется при уточнении комплектования (на 1 сентября и 1 января).	2% за 1 обучающегося
	Социальный педагог. Устанавливается на основании служебной записки непосредственного руководителя. Размер данной доплаты определяется исходя из количества обучающихся данной категории и корректируется при уточнении комплектования (на 1 сентября и 1 января).	1% за 1 обучающегося

	Педагог, осуществляющий руководство кружком / клубом / секцией. Устанавливается на основании служебной записки непосредственного руководителя. Размер данной доплаты определяется исходя из количества обучающихся данной категории в кружке/клубе/секции и корректируется при уточнении комплектования (на 1 сентября и 1 января).	1% за 1 обучающегося в кружке / клубе / секции
	Классный руководитель (куратор) Устанавливается на основании служебной записки непосредственного руководителя. Размер данной доплаты определяется исходя из количества обучающихся данной категории и корректируется при уточнении комплектования (на 1 сентября и 1 января).	2% за 1 обучающегося
Выплаты за использование в служебных целях личного оборудования, программно-технических средств и иных средств сотрудникам по соглашению сторон (ст.188 ТК) в режиме дистанционной работы в следующих размерах	- за использование компьютера	100 руб.
	- за использование интернета	200 руб.
	- за использование мобильной телефонной связи	100 руб.

Иные обязательные выплаты из специальной части фонда оплаты труда:

Вид выплат	Условия назначения	Размер
Надбавка руководящим, педагогическим работникам профессиональных образовательных организаций, реализующих программы углубленной подготовки специалистов среднего звена устанавливается работникам Учреждения по следующим профессионально-квалификационным группам:	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, его заместителю; руководителям структурных подразделений. Устанавливается на основании служебной записки непосредственного руководителя на учебный год (с 1 сентября по 30 июня).	15% за реализацию каждой программы углубленной подготовки специалистов среднего звена
	Педагогическим работникам (от количества часов учебной нагрузки, предусмотренной тарификацией по программам углубленной подготовки специалистов среднего звена - кроме часов по дисциплинам общеобразовательной подготовки) - устанавливается на учебный год (с 1 сентября по 30 июня).	15%
Доплата педагогическим работникам за работу с родителями	Указанная доплата назначается педагогическим работникам,	1% за 1 обучающегося в учебной группе

	назначенным приказом директора кураторами (классными руководителями) учебных групп. Устанавливается на основании служебной записки заместителя директора по ВР на учебный год (с 1 сентября по 30 июня) и размер данной доплаты определяется исходя из количества обучающихся в учебной группе и корректируется ежемесячно.	(за исключением обучающихся, находящихся в академическом отпуске), но не более 25% за одну учебную группу
Доплата за проверку тетрадей и письменных работ	Преподавателям по предметам русский язык и литература от часов аудиторных практических занятий, устанавливается на учебный год (с 1 сентября по 30 июня).	15%
	Преподавателям по предметам физика, математика, иностранный язык, инженерная графика (техническое черчение, техническая графика) - от часов аудиторных практических занятий, устанавливается на учебный год (с 1 сентября по 30 июня).	10%
	Преподаватели остальных дисциплин и МДК (кроме дисциплин «Физическая культура» и дисциплин регионального компонента) - от часов аудиторных практических занятий и часов, отведенных на курсовое проектирование, устанавливается на учебный год (с 1 сентября по 30 июня).	5%
Доплата педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими и т.п.)	Педагогическим работникам, назначенным ответственными за заведование учебными кабинетами, устанавливается на учебный семестр (с 1 сентября по 30 января и с 1 февраля по 30 июня) согласно Положения о заведовании учебными и педагогическими кабинетами, читальным, актовым, спортивным залами и спортивной площадкой в ГАПОУ СО «ТМК».	согласно выполненным критериям оценивания, но не более 10% от оклада
	Педагогическим работникам, назначенным ответственными за заведование библиотекой, спортивным залом, спорт площадкой, педагогическим кабинетом, актовым залом, устанавливается на учебный	согласно выполненным критериям оценивания, но не более 10% от оклада

	семестр (с 1 сентября по 30 января и с 1 февраля по 30 июня) согласно Положения о заведовании учебными и педагогическими кабинетами, читальным, актовым, спортивным залами и спортивной площадкой в ГАПОУ СО «ТМК».	
	Педагогическим работникам, назначенным ответственными за заведование учебными мастерскими, лабораториями, устанавливается на учебный семестр (с 1 сентября по 30 января и с 1 февраля по 30 июня) согласно Положению о заведовании учебными мастерскими и лабораториями в ГАПОУ СО «ТМК».	согласно выполненным критериям оценивания, но не более 15% от оклада
Доплата за руководство методическими комиссиями	Указанная доплата назначается педагогическим работникам, назначенным приказом директора председателями предметных цикловых и методических комиссий. Устанавливается на основании служебной записки непосредственного заместителя директора по МР на учебный год (с 1 сентября по 30 июня).	<ul style="list-style-type: none"> - общеобразовательных дисциплин – 30%; - профессионального цикла по одной действующей специальности (профессии) – 20% ; - по одной новой специальности (профессии) – 30% ; - по двум и более специальностям (профессиям) – 30% ; - по двум и более специальностям (профессиям), в т.ч. одна из которых новая – 40% .
Доплата педагогическим работникам за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников	Устанавливается на основании служебной записки непосредственного руководителя по соглашению сторон в зависимости от объема выполняемых работ, устанавливается на учебный год (с 1 сентября по 30 июня).	10% за один вид деятельности / обязанностей и компетенций WSR
	Устанавливается педагогическим работникам, осуществляющим руководство кружками / клубами / секциями, устанавливается на учебный семестр (с 1 сентября по 30 января и с 1 февраля по 30 июня).	20% (за 1 кружок / клуб / секцию) с учетом фактического контингента обучающихся относительно планируемому (за планируемое берется 15 чел.)
Доплата за осуществление функций по наставничеству.	Устанавливается работникам, назначенным приказом директора наставниками молодого специалиста (вновь пришедшего специалиста).	5% за каждого наставляемого молодого сотрудника

Выплаты из средств от приносящей доход деятельности:		
надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы	При наличии подтверждающих документов	30%
надбавка за орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования	При наличии подтверждающих документов	30%