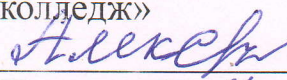


УТВЕРЖДАЮ

Председатель Совета ТОГБПОУ
«Мичуринский агросоциальный
колледж»

 Е.Н. Александрова
Протокол № 7 от «14» 07 2025

УТВЕРЖДАЮ

Директора ТОГБПОУ
«Мичуринский агросоциальный
колледж»

 О.В. Котельникова
Приказ № 167 от «14» 07 2025

Локальный акт № 4/16

Положение

**об оплате труда работников Тамбовского областного государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Мичуринский агросоциальный колледж»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ТОГБПОУ «Мичуринский агросоциальный колледж» (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений, утвержденными Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год», информационного письма управления образования и науки Тамбовской области от 09.09.2022 № 1.04.2-11/4650.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок оплаты труда работников ТОГБПОУ «Мичуринский агросоциальный колледж».

1.3. Настоящее положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням (далее - ПКГ) с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления;
- выплаты компенсационного характера работникам ТОГБПОУ «Мичуринский агросоциальный колледж», условия их установления и выплаты;
- выплаты стимулирующего характера, премирование работников техникума, условия их установления и выплаты;
- условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера;
- особенности оплаты труда педагогических и иных работников ТОГБПОУ «Мичуринский агросоциальный колледж».

1.4. Система оплаты труда работников ТОГБПОУ «Мичуринский агросоциальный колледж» устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также 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, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, с учетом повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный 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 работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения директор 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, в повышении качества оказываемых услуг»;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера;

1.7.3. совершенствование структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждений и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности.

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

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

Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств бюджета Тамбовской области и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

2. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования

2.1. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 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. Установлены размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования (за счет всех источников финансового обеспечения):

по ПКГ первого уровня – 8 121 рублей;

по ПКГ второго уровня – 9 282 рублей;

по ПКГ третьего уровня должностей педагогических работников – 11 639 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 – 13 457 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ с учетом особенностей условий труда работников отрасли образования установлены в приложении к настоящему положению с учетом отнесения должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, 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 ТОГБПОУ «Мичуринский агросоциальный колледж», 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 повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Учреждение, в пределах средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных в приложении № 2 к Постановлению администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

К основному персоналу учреждения 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 учреждения в соответствии с Примерным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом министерства.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Базовый минимальный оклад (минимальный должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад).

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

0,50 - при наличии квалификационной категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории.

Применение повышающего коэффициента производится со дня вынесения решения аттестационной комиссии (постоянным работникам) или со дня предоставления соответствующего документа (вновь принятым работникам).

3.3. Работникам учреждений, 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 образовательного учреждения - по решению работодателя локальным нормативным актом устанавливается повышающий коэффициент в размере - 0,20.

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 базовому минимальному 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.

Применение повышающего коэффициента производится:

при присвоении почетного звания – со дня присвоения (постоянным работникам) или со дня предоставления соответствующего документа (вновь принятым работникам);

при присуждении ученой степени кандидата (доктора) наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования РФ о выдаче диплома или присуждения ученой степени доктора наук (постоянным работникам) или со дня предоставления соответствующего документа (вновь принятым работникам).

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к базовому минимальному окладу (минимальному должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении

трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

- 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории "старший";
- 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;
- 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.5. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

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

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

3.6. Для работников ТОГБПОУ «Мичуринский агросоциальный колледж» повышающий коэффициент к базовому минимальному окладу (минимальному должностному окладу), минимальным ставкам заработной платы работников устанавливается исходя из типа учреждения:

- за работу в сельской местности, рабочих поселках повышающий коэффициент - 0,25.

3.7. Педагогическим работникам колледжа, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливается повышающий коэффициент 0,15, исходя из типа учреждения (Колледж).

3.8. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

3.9. Персональный повышающий коэффициент к базовому минимальному окладу (минимальному должностному окладу), минимальной ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику учреждения 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 учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к базовому минимальному окладу (минимальному должностному окладу), минимальной ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов к базовому минимальному окладу (минимальному должностному окладу), минимальным ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплаты

4.1. Для работников ТОГБПОУ «Мичуринский агросоциальный колледж» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. 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 учреждения 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»).

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентном отношении или в абсолютных размерах 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» с учетом базового минимального оклада (минимального должностного оклада) и установленных коэффициентов.

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 учреждения.

4.1.3. выплаты работникам за сверхурочную работу:

Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Для расчета количества часов сверхурочной работы применяется суммированный учет рабочего времени за квартал (год).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу и периоды, применяемые для суммированного учета рабочего времени, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

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

- 2) работникам, получающим базовый минимальный оклад доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки (части базового минимального оклада (минимального должностного оклада) за день или час работы) сверх базового минимального оклада (минимального 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 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.

4.1.5. выплаты работникам за работу в ночное время в размере 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 локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовым минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы (с

учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам) в процентном отношении или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.3. Порядок исчисления дневной и часовой ставки (части к базовому минимальному окладу (минимальному должностному окладу)) за день или час работы определяется локальным нормативным актом работодателя.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Вид выплаты	Размер выплаты, %
Руководство учебной группой (кураторство)	15% от базового минимального оклада (минимального должностного оклада)
Проведение работы по профилактике асоциального (в том числе суицидального) поведения среди обучающихся	10% от базового минимального оклада (минимального должностного оклада)
Заведование кабинетами профессионального цикла	15% от базового минимального оклада (минимального должностного оклада)
Заведование учебными лабораториями, мастерскими, отделами, музеями	15 % от базового минимального оклада (минимального должностного оклада)
Заведование кабинетами общеобразовательного цикла	10 % от базового минимального оклада (минимального должностного оклада)
Проверка письменных работ по предметам «Русский язык», «Русский язык и культура речи», «Основы русского языка и культура речи», «Литература», «Математика», «Математические методы решения прикладных профессиональных задач», «Элементы высшей математики», «Дискретная математика с элементами математической логики», «Физика», «История», «История России», «Иностранный язык», «Иностранный язык в профессиональной деятельности», «Черчение», «Основы технического черчения», «Основы строительного черчения», «Инженерная графика», «Основы инженерной графики», «Химия», «География», «Биология», «Рисунок и живопись», «Художественная роспись», «Рисунок с основами перспективы», «Живопись с основами цветоведения», «Основы цветоведения и колористики»	15% от стоимости часа педагогической нагрузки
Проверка курсовых проектов (работ) обучающихся – 1 час на проверку каждого курсового проекта (работы)	100 % от базовой минимальной стоимости часа преподавателя с учетом типа учреждения
Проверка дипломных проектов (работ) обучающихся – 2 часа на проверку каждого дипломного проекта (работы)	100 % от базовой минимальной стоимости часа преподавателя с учетом типа учреждения
Проверка домашних контрольных работ обучающихся заочной формы обучения– 0,25 часа на проверку каждой домашней контрольной работы	100 % от базовой минимальной стоимости часа преподавателя с учетом типа учреждения
Заведование методической комиссией, предметно-цикловой комиссией	15 % от базового минимального оклада (минимального должностного оклада)
Поддержание санитарно-гигиенического состояния лаборатории, мастерской, обеспечение сохранности материально-технических ценностей в лабораториях и мастерских, не подлежащих организации заведования.	До 5 % от базового минимального оклада (минимального должностного оклада)
Обеспечение организационно-педагогического сопровождения самостоятельной работы обучающихся	50% от стоимости часа педагогической нагрузки
Обеспечение организационно-педагогического сопровождения производственной практики обучающихся	100 % от базовой минимальной стоимости часа мастера производственного обучения
Проведение еженедельного занятия «Разговоры о важном» (1 час	100 % от базовой минимальной

занятий в учебную неделю в рамках внеурочной деятельности)	стоимости часа преподавателя с учетом типа учреждения
Проведение еженедельного занятия «Россия – мои горизонты» (1 час занятий в учебную неделю в рамках внеурочной деятельности)	100 % от базовой минимальной стоимости часа преподавателя с учетом типа учреждения

Условиями осуществления выплаты является отчет о проделанной работе за месяц, который сдается в учебную часть.

5. Выплаты стимулирующего характера, премирование работников ТОГБПОУ «Мичуринский агросоциальный колледж», условия их установления и выплаты

5.1. Для работников ТОГБПОУ «Мичуринский агросоциальный колледж» могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к базовым минимальным окладам (минимальным должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы и закрепляются в трудовом договоре с работником.

Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за обеспечение:

- доступности качественного образования и воспитания;
- методической и инновационной деятельности;
- эффективной организации работы;
- выполнение важных, сложных и срочных работ;
- квалификацию водителей;
- иных направлений в работе, определенных положением об оплате труда учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ и определяются учреждением самостоятельно, самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

работу, связанную со спецификой контингента обучающихся – до 20% базового минимального оклада;

сохранение контингента обучающихся - до 20% базового минимального оклада;

специфику образовательных программ - до 15% базового минимального оклада;

непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ - до 50% базового минимального оклада;

применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий – до 30% базового минимального оклада;

сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы - до 20% базового минимального оклада;

информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением

содержания - до 15% базового минимального оклада;

- работу в группах поточного обучения - с доплатой в размере 30% от стоимости часа педагогической нагрузки от максимального количества часов учебной нагрузки по соответствующему предмету в группах поточного обучения;

организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения) - до 20% базового минимального оклада;

досрочное выполнение работ - до 20% базового минимального оклада;

выполнение сложных и срочных работ - до 50% базового минимального оклада.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти в сфере образования.

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

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

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

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «D», «E»	20
за наличие категорий «В», «С», «E» или «В», «С», «D» или «D»	10

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ и определяются ТОГБПОУ «Мичуринский агросоциальный колледж» самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

участие работников в реализации программы развития образовательного учреждения – до 50% базового минимального оклада;

активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности учреждения – до 20 % базового минимального оклада;

создание позитивного социально-психологического климата в классе (группе), коллективе – 10% базового минимального оклада;

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения – до 30% базового минимального оклада;

достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена – до 25% базового минимального оклада;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов – до 20% базового минимального оклада.

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется работникам, для которых ТОГБПОУ «Мичуринский агросоциальный колледж» является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данном учреждении;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;

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 ТОГБПОУ «Мичуринский аграрный техникум»	Размеры выплаты (%)
до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	8
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 и более	20

5.6. Надбавка за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от базового минимального оклада (минимального должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда.

5.7. В случае если у работника 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. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя. С целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом, единовременно выплачивается премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;

подготовки и проведения международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей;

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок, условия, размер и конкретный период премирования определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

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

награждении нагрудным знаком администрации области «За верность педагогической профессии».

5.11. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами, определенными положением об оплате труда учреждения.

5.12. Установление выплат стимулирующего характера работникам ТОГБПОУ «Мичуринский агросоциальный колледж» осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю ТОГБПОУ «Мичуринский агросоциальный колледж» базовых минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы и компенсационных выплат.

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

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

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

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

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в размере 18 040 рублей.

6.4. Руководителю учреждения 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 котором отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с пунктом 3.9 настоящего Положения;

персональный повышающий коэффициент.

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 учреждения 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 в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному

окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573.

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности, составляет:

«Особой важности» - 75 процентов;

«Совершенно секретно» - 50 процентов;

«Секретно» - при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий - 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий - 10 процентов.

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 учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

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

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

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

Максимальный размер премирования руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада (без учета персональных повышающих коэффициентов).

6.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения 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 учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается приказом министерства образования и науки Тамбовской области.

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

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

6.11. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 % ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но не ниже установленных постановлением администрации области от 03.08.2016 N 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

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

6.13. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

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 учреждении;

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 учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

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

создание и развитие связей образовательного учреждения с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в учреждении.

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

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

6.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения 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 этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

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