

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«РОСТОВСКИЙ СТРОИТЕЛЬНО-ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»
(ГБПОУ РО «РСХТ»)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель Совета Учреждения

 Ю.А.Шабко
«23» декабря 2021 г.

ТВЕРЖДАЮ:
Директор ГБПОУ РО «РСХТ»

Н.А.Посталов
«23» декабря 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«РОСТОВСКИЙ СТРОИТЕЛЬНО-ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ ТЕХНИКУМ»**

(с 1 января 2022 года)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовского строительного-художественного техникума» (ГБПОУ РО «РСХТ») (далее – Положение) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ростовской области, в целях реализации постановления Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области» (далее – постановление Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886) и устанавливает систему оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовского строительного-художественного техникума» (далее – работники, техникум) за счет средств областного бюджета и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.2. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, повышении ответственности за порученный участок работы, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

1.3. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера;
- особенности условий оплаты труда педагогических работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

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

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

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

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

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

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

1.6. Зарплата работников (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Зарплата работников состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Положением.

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

При заключении трудовых договоров с работниками техникума используется форма трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р к программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы

1.9. Расходы на оплату труда работников осуществляются в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета и внебюджетных средств, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности.

Размер фонда оплаты труда за счет средств областного бюджета определяется в порядке, утвержденном министерством общего и профессионального образования Ростовской области (далее – министерство).

Размер фонда оплаты труда за счет внебюджетных средств определяется при формировании плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год и на плановый период, исходя из планируемого объема доходов и расходов от приносящей доход деятельности.

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

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

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

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

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

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

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

2.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников техникума устанавливаются в соответствии с пунктами 2.3.1 - 2.3.5 настоящего Положения.

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

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)	Примечание (наименование должности в штатном расписании)
--	----------------------------	--

1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	7 607	Секретарь учебной части
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2-й квалификационный уровень	8 793	Диспетчер образовательного учреждения

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по ПКГ должностей педагогических работников**

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)	Примечание (наименование должности в штатном расписании)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников		
2-й квалификационный уровень	12 626	Педагог-организатор; социальный педагог
3-й квалификационный уровень	13 242	Мастер производственного обучения; воспитатель; методист; педагог-психолог
4-й квалификационный уровень	13 893	Преподаватель; преподаватель-организатор ОБЖ; руководитель физического воспитания; тьютор

Размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений**

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)	Примечание (наименование должности в штатном расписании)
--	----------------------------	--

1	2	3
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		
2-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей; в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	13 595 12 948	Заведующий учебной частью; заведующий практикой и трудоустройством; заведующий отделением дополнительного образования

2.3.2. Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по ПКГ общеотраслевых должностей служащих**

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)	Примечание (наименование должности в штатном расписании)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	5 071	Дежурный по общежитию; калькулятор; комендант; паспортист
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	5 581	Секретарь руководителя
3-й квалификационный уровень	6 157	Заведующий столовой
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	9 674	Специалист по кадрам; экономист
4-й квалификационный уровень	11 184	Ведущий бухгалтер; ведущий юрисконсульт
5-й квалификационный уровень	13 006	Заместитель главного бухгалтера

2.3.3. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

**РАЗМЕРЫ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Ставка заработной платы (рублей)	Примечание (наименование профессии в штатном расписании)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:		
1-й квалификационный уровень:		
1-й квалификационный разряд	4 169	Гардеробщик; дворник; кладовщик; кухонный рабочий; мойщик посуды; сторож; уборщик служебных помещений
2-й квалификационный разряд	4 411	Кастелянша
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:		
1-й квалификационный уровень:		
4-й квалификационный разряд;	4 957	Слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; рабочий по обслуживанию зданий;
5-й квалификационный разряд	5 244	Повар

2.3.4. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ,
утвержденные приказами Минздравсоцразвития России**

Наименование должности в штатном расписании	Должностной оклад (рублей)
---	----------------------------

1	2
Заведующий библиотекой: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей;	8 632
в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	8 217
Специалист по закупкам; системный администратор	6 449

2.3.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей (за исключением должности заместителя главного бухгалтера).

Конкретный размер должностного оклада заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается приказом директора на основании представления руководителя структурного подразделения исходя из объема и сложности функциональных обязанностей заместителя руководителя структурного подразделения, его компетенции и квалификации.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам техникума устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

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

Доплата устанавливается в процентах к должностному окладу (ставке заработной плате) или в абсолютном размере и начисляется пропорционально фактически отработанному времени.

Конкретный размер доплаты устанавливается в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.1. Выполнение дополнительной работы на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, осуществляется с письменного согласия работника.

Инициатива о поручении работнику дополнительной работы может исходить как от самого работника, так и от курирующего заместителя директора или руководителя структурного подразделения.

Поручение выполнения дополнительной работы оформляется приказом директора, в котором указываются:

- вид дополнительной работы, к которой привлекается сотрудник (объем работы или дополнительные должностные обязанности);
- период выполнения дополнительной работы;
- размер оплаты за выполнение дополнительной работы;
- иные существенные условия (условие о материальной ответственности, о праве принятия управленческих решений и т.п.).

3.3.2. При поручении выполнения дополнительной работы на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы с работником заключается соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору.

3.4. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится доплата в следующих размерах:

одинарной дневной ставки при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части месячного фонда заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части месячного фонда

заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет дневной ставки или части месячного фонда заработной платы осуществляется исходя из месячного фонда заработной платы работника, включающего выплаты по должностному окладу (ставке заработной платы), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные трудовым договором с работником, имеющие постоянный характер.

При работе в ночное время в выходные и нерабочие праздничные дни в расчет части месячного фонда заработной платы за каждый час работы включается доплата за работу в ночное время.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ
за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	За работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья: директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (заведующий учебной частью, педагогические работники) иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	 до 10 5 – 15 до 20

1	2	3
2.	<p>За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа:</p> <p>директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе</p> <p>работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися (заведующий учебной частью, заведующий практикой и трудоустройством, педагогические работники)</p> <p>иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися</p>	<p>до 15</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p>

Примечание к таблице № 7.

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

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

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

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются приказом директора, исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3. Директору доплаты за работу в особых условиях труда в указанном диапазоне устанавливаются приказом министерства.

3.7. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 8.

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

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Преподавателям и мастерам производственного обучения - за руководство группой	до 30
2.	Преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе, родной литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
3.	Педагогическим работникам - за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими	до 10
4.	Работникам техникума - за работу в методических, цикловых, предметных комиссиях: председателю комиссии секретарю комиссии	до 15 до 10
5.	Работникам техникума (в том числе библиотекарям) - за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
6.	Работникам техникума - за работу с архивом техникума: работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 20 до 25
7.	Работнику техникума - за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н иным работникам	до 15 до 20
8.	Работникам техникума, ответственным за организацию питания	до 15
9.	Работникам техникума - за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10

1	2	3
10.	<p>Работникам техникума - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения:</p> <p>при численности аттестуемых 1 - 2 человека</p> <p>при численности аттестуемых 3 - 4 человека</p> <p>при численности аттестуемых 5 человек и более</p>	<p>10</p> <p>15</p> <p>20</p>
11.	<p>Работникам техникума, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)</p>	<p>в размерах, утверждаемых министерством</p>
12.	<p>Преподавателям и мастерам производственного обучения - за кураторство (за счет средств субсидии на иные цели, в порядке, установленном федеральными нормативно-правовыми актами)</p>	<p>в размере 5 000 руб.</p>

Примечание к таблице № 8.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, предусмотренные пунктами 1 – 10 таблицы, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

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

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

2. Доплаты за руководство группой, проверку письменных работ, предусмотренные пунктами 1 - 2 таблицы, устанавливаются в максимальном размере:

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

в учебной группе для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья – не менее 15 человек.

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

3. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять руководство группой (кураторство) на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам. При этом расчет доплаты за руководство группой (кураторство) ведется отдельно по каждой группе с учетом наполняемости.

Доплата за руководство группой (кураторство) может устанавливаться только одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения). В случае необходимости руководство группой (кураторство) может также осуществляться преподавателями из числа руководителей и других работников учреждения, ведущих в них учебные занятия.

4. Перечень иных предметов, по которым, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 2 таблицы, устанавливаются приказом директора при проведении тарификации на учебный год. Доплата за проверку письменных работ может устанавливаться по предметам, по которым учебной программой предусмотрено написание письменных работ, дифференцированно в зависимости от количества таких работ.

5. При установлении доплаты педагогическим работникам техникума за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебными мастерскими, учитываются:

5.1. Организация и проведение теоретических, лабораторно-практических и семинарских занятий;

5.2. Организация и проведение на базе кабинета открытых уроков, КВН, конкурсов, олимпиад, выставок творческих работ студентов, конференций и других открытых мероприятий;

5.3. Работа кабинета по отбору и пропаганде новой информации по дисциплине (специальности);

5.4. Изучение и внедрение современных педагогических технологий: дифференцированного, развивающего обучения, реализации компетентного подхода;

5.5. Обмен педагогическим опытом, связь с другими учебными заведениями;

5.6. Составление методических пособий по дисциплине (специальности) для преподавателей и самостоятельной работы студентов;

5.7. Организация при кабинете различных курсов и факультативов (предметные кружки, творческие кружки, и т.д.);

5.8. Проведение тематических вечеров;

5.9. Организация коллективных просмотров кинофильмов и документальных фильмов, по тематике связанных с программой дисциплины. Составление вопросов для последующего обсуждения увиденного;

5.10. Организация лекционных циклов;

5.11. Выпуск бюллетеней, участие в стенной печати и т.д.;

5.12. Организация и проведение профориентационной деятельности;

5.13. Мероприятия по обеспечению учебного кабинета необходимым оборудованием и его оформлением;

5.14. Обеспечение сохранности оборудования и учебно-методических материалов кабинета, соблюдение санитарно-гигиенических требований, правил и норм охраны труда и техники безопасности в кабинете;

5.15. Проведение инвентаризации материальных ценностей учебного кабинета;

5.16. Заведующий кабинетом организует работу кабинета совместно с хозяйственной службой, методической службой техникума, преподавателями дисциплин по профилю кабинета.

Критерии оценки показателей работы заведующего учебно- производственной мастерской (лабораторией, площадкой):

№ п/п	Перечень показателей	Размер доплаты (процентов)
1.	Учебно-программная документация	
	Состояние паспорта	1
	Состояние УМК по практическому обучению	1
2.	Создание безопасных условий обучения и материально-техническая база	
	Состояние технического и технологического оборудования, инструментов, приспособлений, мебели	1
	Санитарно-гигиеническое состояние, эстетическое состояние и обеспечение безопасных условий работы участников образовательного процесса	2
3.	Деятельность учебно-производственной мастерской	
	Работа с группами дополнительного образования	1
	Организация работ для укрепления материально – технической базы техникума	2
	Использование мастерской для осуществления приносящий доход деятельности	1
	Изготовление выставочных экспонатов	1
	Итого:	10

6. Председателю ЦМК осуществляется доплата за выполнение следующих обязанностей:

- осуществление планирования и организации работы, непосредственное руководство ЦМК; организация учебно-методического обеспечения учебного процесса; содействие совершенствованию учебно-программной документации; содействие внедрению передовых педагогических технологий; координация работы по распределению и перераспределению часов в семестре по изучаемым предметам; внесение предложений по изменению соотношений между теоретическими и практическими видами учебных занятий; анализ работы преподавателей по выполнению теоретической и практической части учебных программ; координация работы по разработке материалов для проведения промежуточной и итоговой

аттестации студентов по дисциплинам, курируемых данной ЦМК; организация работы по совершенствованию методического мастерства преподавателей, профессиональных, психолого-педагогических знаний преподавателей, обмена опытом работы; участие в подготовке материалов и проведении аттестации преподавателей; организация рассмотрения на заседаниях ЦМК и рецензирование учебно-методических материалов, программ, пособий, используемых в образовательном процессе, подготовленных преподавателями данной комиссии; организация изучения, обобщения и распространения опыта работы преподавателей; контроль качества проводимых преподавателями занятий, проведения срезов знаний студентов по дисциплинам; согласование оценочных средств для промежуточной аттестации студентов; организация взаимопосещения учебных занятий, проведение открытых занятий, а также внеклассных мероприятий; обеспечение своевременного составления установленной отчетной документации; осуществление руководства внеаудиторной работой преподавателей со студентами по дисциплинам данного цикла; осуществление проверки выполнения ранее принятых решений комиссии и сообщение об итогах проверки на заседаниях комиссии.

7. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам техникума, включенным приказом министерства в состав аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

8. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

9. Конкретный перечень должностей (профессий) работников, которым могут устанавливаться доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются приказом директора, исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда техникума.

3.8. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению

государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

3.9. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам техникума могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются техникумом.

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

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

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

директору техникума – министерством, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам техникума – директором техникума в соответствии с утвержденным порядком;

Заместителям директора и главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором в размере до 150% от должностного оклада, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного министерством директору, с учетом обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников техникума, устанавливаемого в соответствии со статьей 145 ТК РФ (далее – предельное соотношение заработной платы).

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ директору техникума, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям директора техникума, главному бухгалтеру могут быть сохранены директором в прежних размерах до конца текущего календарного года.

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

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

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

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 9.

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Директор техникума, заместители директора, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20 30

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

4.6. При наличии финансовых источников работникам техникума могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда, усиления материальной заинтересованности в выполнении дополнительных заданий, в повышении качества работы и внесении существенного вклада в развитие основных направлений деятельности техникума.

4.6.1. Основаниями для выплаты премий служат:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, соблюдение исполнительской дисциплины, обеспечение комплексной безопасности деятельности техникума и сохранности государственного имущества;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью техникума;

высокие результаты смотров, конкурсов;

активное участие в федеральных и региональных мероприятиях в сфере образования, проводимых министерством и иными органами, и организациями;

инициатива, творчество и применение в работе современных образовательных технологий, форм и методов организации труда;

добросовестное выполнение особо важных, сложных и срочных работ и поручений.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

4.6.2. Премирование работников техникума производится по результатам работы за определенный период.

Решение о выплате работнику премии принимается директором на основании представления непосредственного руководителя работника, содержащего обоснование для поощрения и предложения по размеру премии.

Работникам могут выплачиваться премии в следующих размерах:

по итогам работы за квартал (квартальная премия) - до двух должностных окладов (ставок заработной платы);

по итогам работы за учебный или календарный год (годовая премия) - до четырех должностных окладов (ставок заработной платы);

по итогам работы за иной период при обеспечении проведения особо значимых мероприятий, выполнении наиболее сложных и важных поручений (разовая премия) - до двух должностных окладов (ставок заработной платы).

Конкретный размер премии каждому работнику зависит от показателей работы и наличия финансовых источников для ее выплаты (размера премиального фонда).

Выплата премии может быть приурочена к профессиональному празднику (дню учителя), юбилейной дате работника (50 лет; 60 лет (женщины); 65 лет (мужчины); 70 лет и в последующем через каждые 10 лет), значимой дате в деятельности техникума.

Общий размер квартальных и годовой премий, выплачиваемых одному работнику в течение календарного года из всех источников, не может превышать шести должностных окладов (ставок заработной платы).

Общий размер разовых премий, выплачиваемых одному работнику в течение календарного года из всех источников, не может превышать четырех должностных окладов (ставок заработной платы).

4.6.3. Премии могут выплачиваться из фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета и внебюджетных средств.

Премирование работников осуществляется на основании приказа директора техникума.

Премирование директора техникума производится в порядке, утвержденном министерством, с учетом целевых показателей эффективности деятельности техникума.

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

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

за классность водителям автомобилей (при введении в штатное расписание техникума ставок водителей автомобилей);

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

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

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

4.8.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

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

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

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

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

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

Конкретные размеры надбавки за квалификацию мастерам производственного обучения в установленном диапазоне определяются директором техникума в зависимости от уровня квалификации и качества работы.

4.9. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 10.

Таблица № 10

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ
за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Директор техникума, заместители директора, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н:	

1	2	3
	при наличии ученой степени доктора наук	25
	при наличии ученой степени кандидата наук	15
2.	Иные работники:	
	при наличии ученой степени доктора наук	20
	при наличии ученой степени кандидата наук	30

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

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

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 11.

Таблица № 11

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Директор техникума, заместители директора, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н:	
	при наличии почетного звания «народный»	25
	при наличии почетного звания «заслуженный»	15
	при наличии ведомственной награды	10
2.	Иные работники:	
	при наличии почетного звания «народный»	30
	при наличии почетного звания «заслуженный»	20
	при наличии ведомственной награды	15

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

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

Работникам, награжденным ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком) надбавка за наличие почетного звания устанавливается в соответствии с перечнем ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утвержденным министерством.

4.11. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы;

имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

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

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

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

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

4.14. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора

по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Система оплаты труда директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается настоящим Положением и нормативными правовыми актами министерства, принятыми в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации и в целях реализации постановления Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886.

Заработная плата директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностного оклада директору техникума, заместителям директора и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада директора техникума устанавливается трудовым договором с министерством, в зависимости от группы по оплате труда руководителей, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, приведенных в таблице № 12.

Таблица № 12

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ должностного оклада директора техникума

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Учреждения I группы по оплате труда руководителей	24 084
Учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	21 899
Учреждения IV группы по оплате труда руководителей	19 908

5.2.3. Отнесение ГБПОУ РО «РСХТ» к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства техникумом, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, в порядке, утвержденном министерством.

5.2.4. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада директора.

Конкретные размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера определяется директором исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя директора, главного бухгалтера, их компетенции и квалификации.

5.3. Директору техникума выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом министерства в соответствии с утвержденным им порядком.

Заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора в соответствии с разделом 3 настоящего Положения и с учетом требований, установленных нормативными правовыми актами министерства.

5.4. Директору техникума выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом министерства в соответствии с утвержденным им порядком.

Заместителям директора и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора в соответствии с разделом 4 настоящего Положения и с учетом требований, установленных нормативными правовыми актами министерства.

5.5. Директор техникума и заместители директора наряду с основной работой имеют право осуществлять в техникуме педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям).

Оплата труда директора техникума и заместителей директора за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных настоящим Положением для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться директором техникума, определяется министерством, заместителями директора – директором с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Директору предельное соотношение заработной платы устанавливается министерством в установленном им порядке в зависимости от среднесписочной численности работников техникума согласно таблице № 13.

**РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО СООТНОШЕНИЯ
заработной платы директора ГБПОУ РО «РСХТ»**

Среднесписочная численность работников техникума (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

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

5.6.3. По решению министерства директору техникума, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для директора техникума и не более 5,5 – для заместителей директора, главного бухгалтера.

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

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет директор техникума.

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется техникумом в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

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

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (воспитатели, преподаватели), включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

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

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

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

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Работники техникума, включая директора и заместителей директора, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в техникуме на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, которая не считается совместительством.

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

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

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых техникум является местом основной работы, обеспечены учебной

нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.7. Порядок определения размера месячной заработной платы воспитателей.

6.7.1. Месячная заработная плата воспитателя без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения ставки заработной платы воспитателя на установленный ему объем педагогической работы в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (30 часов).

6.7.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.7.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату воспитателей при тарификации, которая выплачивается им ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы преподавателей.

6.8.1. До начала учебного года преподавателям определяется средняя месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.12.3 пункта 6.12 настоящего раздела, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

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

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

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

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

6.8.5. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося менее двух месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится помесечно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

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

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

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

6.8.7. При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися по очно-заочной и заочной формам обучения учитываются Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, направленные письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.07.2015 № 06-846.

6.9. Тарификация работников техникума осуществляется в порядке, утвержденном министерством.

6.10. За время работы в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.11. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется учреждением исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного

обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

В случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, оплата труда мастеров производственного обучения осуществляется в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников (воспитателей и преподавателей).

6.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников техникума применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и воспитателей, продолжавшегося не более двух месяцев;

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, в том числе за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в техникуме, сверх учебной нагрузки, выполняемой ими по совместительству на основе тарификации;

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

за педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года;

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

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

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

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для воспитателей - путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

для преподавателей – исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа);

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

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

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Директор техникума в пределах фонда оплаты труда может привлекать высококвалифицированных специалистов для проведения учебных занятий с обучающимися с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице № 14.

Таблица № 14

№ п/п	Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1	Обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях	0,040 550,92 руб.	0,034 446,32 руб.	0,020 238,42 руб.

7.2. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно таблице № 15.

Таблица № 15

№ п/п	Вид работы	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени

1	2	3	4	5
1	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,054 743,75 руб.	0,047 616,97 руб.	0,027 321,87 руб.

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

7.4. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются путем применения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда к минимальным должностным окладам педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, утвержденным постановлением Правительства Ростовской области от 25.10.2021 № 886 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству общего и профессионального образования Ростовской области», с округлением до копеек в сторону увеличения:

для профессоров, докторов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор» (13773 рублей);

для доцентов, кандидатов наук – из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент» (13127 рублей);

для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель» (11921 рублей).

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

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

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

Перечень должностей административно-управленческого персонала установлен приложением к настоящему Положению.

7.6. Работникам техникума может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

директору техникума – министерством, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления директора;

работникам техникума – директором в соответствии с коллективным договором на основании письменного заявления работника.

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

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала

К административно-управленческому персоналу техникума относятся:

директор;
заместители директора;
главный бухгалтер;
заместитель главного бухгалтера;
заведующий учебной частью;
заведующий практикой и трудоустройством;
заведующий отделением дополнительного образования;
заведующий столовой;
бухгалтер*;
системный администратор;
специалист по кадрам*;
экономист*;
юрисконсульт*;
специалист по закупкам;
секретарь руководителя;
заведующий библиотекой;
комендант;
дежурный по общежитию;
калькулятор;
паспортист.

* включая должности служащих с производными должностными наименованиями «старший» и «ведущий», или с I и II внутридолжностными категориями.