

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК ГАПОУ ТИК

Ф.Р. Насибуллина

2021г.



УТВЕРЖДАЮ:

И.о. Директора ГАПОУ ТИК

О.А. Гайсин

2021г.



Положение об оплате труда работников ГАПОУ Туймазинский индустриальный колледж

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», указом Президента РБ от 30.09.2011г. №УП-487, Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений образования, подведомственных Министерству образования Республики Башкортостан (утвержденное Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008 г. №374), изменениями, утвержденными Постановлением Правительства РБ от 21.10.2021г. №556, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан

1.2. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования организации формирования заработной платы работников, повышение её стимулирующих функций и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

Положение включает в себя:

- базовую единицу, устанавливаемую Правительством Республики Башкортостан, коэффициенты для определения размеров минимальных окладов (должностных окладов) и размеров минимальных ставок заработной платы;
- минимальные размеры ставок (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), квалификационным уровням, занимаемой должности, профессиональной подготовке, категории, разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (далее – минимальные оклады и ЕТКС соответственно);
- размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам и минимальным ставкам заработной платы;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.4. Настоящее Положение согласовано с первичной профсоюзной организацией ГАПОУ Туймазинский индустриальный колледж и утверждено руководителем колледжа.

1.5. Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения, занимаемых работниками должностей к профессиональным квалифицированным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая

2008 года № 247н, от 29 мая 2008 года № 248н, от 27 февраля 2012 года №165н, от 12 мая 2008 года № 225н, от 5 мая 2008 года №217н, от 31 августа 2007 года №570, от 6 августа 2007 года №526.

1.6. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются в соответствии с пунктом 1.3. Положения руководителем учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов и ставок заработной платы работников по должностям, не включаемые в данное Положение, устанавливаются руководителем учреждения по согласованию с Министерством образования Республики Башкортостан и Министерством труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан.

1.7. Оплата труда преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку педагогических работников определяется путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления получаемого произведения на установленную норму часов преподавательской работы, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре».

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.10. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.11. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в ЕТКС и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее-ЕКС) и профессиональным стандартам.

1.12. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Башкортостан и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.13. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

1.14. Оклады работников учреждения, работающих в учреждении на момент введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема их должностных обязанностей, выполнения ими работ той же квалификации устанавливаются не ниже

окладов, установленных до введения новой системы оплаты труда. При этом размер выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются по минимальным окладам и ставкам заработной платы, к которым отнесена настоящим Положением должность данного работника. Оклады работников, принятых после введения новой системы оплаты труда устанавливаются согласно настоящего Положения.

Перечень работников, которым сохраняется прежний оклад, устанавливается Министерством. Основной персонал учреждений – работники, непосредственно оказывающие услуги, направленные на достижение определенных уставом учреждения целей его деятельности, а также непосредственно руководители этих работников.

Вспомогательный персонал учреждения – работники, создающие условия для оказания услуг, направленных на достижение определенных уставом этого учреждения целей его деятельности.

Административно-управленческий персонал учреждений - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники этого учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням с учетом званий и достижений.

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителей учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;
- повышающий коэффициент молодым педагогам;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;
- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.
- повышающий коэффициент руководителям, заместителям руководителей и руководителям структурных подразделений за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель»;
- повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов;
- повышающий коэффициент за стаж работы более 3 лет работникам учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровня.

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту (надбавки) к ставке заработной платы, окладу определяются путем умножения размера ставки заработной платы (оклада) работника на повышающий коэффициент.

2.4. Выплаты по повышающим коэффициентам носят стимулирующий характер. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не

образуют новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, необходимости выполнения условий пункта 1.8 настоящего Положения и других Факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 1,85.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 7 настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 8 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений, их заместителей

3.1. Заработная плата руководителя его заместителей и главного бухгалтера, руководителей структурных подразделений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления этим учреждением, особенностей его деятельности и значимости.

3.2. Должностной оклад директора колледжа определяемой трудовым договором, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц исходя из группы по оплате труда без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (с последующей индексацией в соответствии с индексацией размера базовой единицы для определения минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам):

Наименование должности	Должностной оклад по группам оплаты труда руководителей, рубли			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	12258	11390	10631	9763

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется приказом министерства в кратности от 1 до 8.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждений министерство должно исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности

деятельности учреждения и работы его руководителя, и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Руководитель учреждения обязан представлять в министерство справку о средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения. Ответственность за достоверность представляемых сведений несет руководитель учреждения.

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя учреждения.

3.4. Минимальные оклады работников, отнесенные к ПКГ "Руководители структурных подразделений", устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов	Минимальный оклад, rubles	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
Должности работников образования, отнесенные к ПКГ «руководители структурных подразделений»			
2 квалификационный уровень: заведующий отделом, практикой, отделением колледжа - старший мастер колледжа	2,3	9481	0,10

3.5. Заместителям руководителей структурных подразделений учреждения устанавливается оклад на 5 - 10 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

3.6. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном министерством.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.7. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 7 настоящего Положения.

3.8. Министерство может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование руководителя учреждения, производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами на основании приказа министерства по результатам деятельности этого учреждения и в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы с учетом достижения показателей осуществления государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

3.9. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий руководителю устанавливаются министерством в трудовом договоре руководителя учреждения.

3.10. В показатели эффективности работы руководителя учреждения могут включаться:

- рост средней заработной платы его работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Республики Башкортостан;
- выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Республики Башкортостан);
- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением (в случае проведения такой оценки);

- показатели, которые должны быть достигнуты по результатам выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением, в рамках компетенции руководителя (в случае проведения такой оценки).

3.11. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

3.12. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работника этого учреждения.

3.13. На основании решения руководителя учреждения, в пределах утвержденных министерством планов финансово-хозяйственной деятельности согласно доведенным бюджетным ассигнованиям, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников учреждения, подчиненных его руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

Система премирования руководителей учреждений определяется учредителем. Система премирования заместителей, главных бухгалтеров, руководителей структурных подразделений, их заместителей фиксируется в Положении о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера.

3.14. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в образовательной организации ее руководителем, определяется на каждый учебный год министерством и закрепляется в трудовом договоре. Преподавательская работа в той же образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

3.15. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательной организации по совместительству в другой образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с письменного разрешения министерства.

4 Условия оплаты труда работников образования

4.1. Минимальные ставки заработной платы, оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей работников образования, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных ставок заработной платы, окладов	Минимальные ставки заработной платы, оклады, rubles
1	2	3
педагог дополнительного образования, социальный педагог,	2,039	8405
воспитатель, мастер производственного обучения,	2,089	8611

методист, педагог-психолог,		
преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания,	2,139	8817

4.2. Минимальные оклады работников, отнесенных к ПКГ должностей культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размеров минимальных окладов	Минимальный оклад, рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4
библиотекарь	1,5	6183	

5. Условия оплаты труда служащих общепрофессиональных должностей

5.1. Минимальные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих учреждения, устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Коэффициент для определения размера минимального оклада	Минимальный оклад, рубли	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
1	2	3	4
комендант, кассир, паспортист, архивариус, дежурный по общежитию	1,15	4741	
лаборант, секретарь руководителя	1,40	5771	
заведующий складом,	1,40	5771	0,05
Диспетчер образовательного учреждения	1,50	6183	
Бухгалтер, экономист, юрисконсульт, специалист по кадрам, инженер-программист (программист), инженер- электроник (электроник),	1,90	7832	

6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6.1. Установление минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС.

6.2. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Разряды работ в соответствии с ЕТКС	Коэффициент для определения размера минимальных окладов	Минимальный оклад, рубли
1 разряд	1,0	4122
2 разряд	1,05	4329

3 разряд	1,1	4535
4 разряд	1,15	4741
5 разряд	1,25	5153
6 разряд	1,4	5771
7 разряд	1,55	6390
8 разряд	1,7	7008

6.3. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения при наличии финансовых средств.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 2,0 либо в абсолютной сумме.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Работникам колледжа устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

7.1.1 Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50 процентов часовой ставки.

7.1.2. В случае привлечения работника к работе в нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

7.1.3 Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в размере 15% от оплаты труда за фактический объем работы, за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда до 24% от оплаты за фактический объем работы при наличии финансовых средств.

Перечень тяжелых работ, работ с вредными и опасными условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки рабочих мест. Размер доплат за работу во вредных условиях труда работникам, непосредственно занятым на работах, устанавливает комиссия по результатам проведенной специальной оценки условий труда, и только за время фактической занятости работников на этих работах, согласно табеля отработанного времени, составленного на основании журнала учета работы сотрудников во вредных условиях труда, тарификации часов по мастерам производственного обучения и преподавателям за работу во вредных условиях.

Руководитель принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными

и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения аттестации рабочих мест.

7.1.4. В учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

7.2. При наличии оснований для применения двух или более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

7.3. Конкретный перечень работников, которым устанавливается повышение к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), и их конкретный размер определяются руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7.4. Компенсационные выплаты не образуют новую ставку заработной платы, оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

8.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения: исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этому учреждению из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с пунктом 8.4. настоящего Положения, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

8.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные выплаты.

8.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

8.3.1. Повышающий коэффициент к оплате за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности:

№ п/п	Квалификационная категория либо стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
1	2	3
1	Первая квалификационная категория	0,35
2	Высшая квалификационная категория	0,55
3	Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,05
4	Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10
5	Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
6	Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

8.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,30 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет, который действует до получения работником квалификационной категории.

8.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.5. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, имеющим почетное звание «Народный учитель», в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

8.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательной организации, имеющим почетное звание "Заслуженный преподаватель", - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.7. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам образовательной организации, имеющим почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательной организации при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 к оплате за фактическую нагрузку.

8.3.8. В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных подпунктами 8.3.2.- 8.3.7. настоящего положения, по нескольким основаниям, повышающих коэффициент устанавливает по одному из оснований в максимальном размере.

8.3.9. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам – в размере 0,05 за фактическую нагрузку.

8.3.10. Повышающие коэффициенты к минимальной ставке заработной платы, окладу за работы, не входящие в должностные обязанности работников учреждений, но непосредственно связанные с образовательным процессом, независимо от объема учебной нагрузки приведены в следующей таблице:

**РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов за выполнение работ, не входящих в должностные
обязанности работников учреждений***

* При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к минимальной ставке заработной платы, окладу.

Наименование вида работ <*>	Размеры повышающих коэффициентов
1	2
Классное руководство (в группах) в колледже	0,10
Заведование кабинетами, лабораториями	0,10
Заведование учебными мастерскими	0,20
Руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями	0,15

** Данный перечень не является исчерпывающим. По конкретным видам работ, не входящим в должностные обязанности работников учреждения, размеры выплат определяются локальными нормативными актами колледжа..

Педагогам, работающим в группах профессиональных образовательных организаций с наполняемостью до 15 человек, размер доплаты за классное руководство уменьшается на 50%.

8.3.11. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам библиотек за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в следующих размерах:

от 5 до 10 лет – 0,20

от 10 до 15 лет -0,25

от 15 до 20 лет- 0,35

20 лет и выше -0,40

8.3.12..Повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в должности водителя – в размере:

- 0,5 – водителям, имеющий присвоение у установленном порядке 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д», и «Е»);
- 0,25- водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только "Д" ("Д" или "Е").).

8.4. Решения об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и о его размере принимаются директором колледжа персонально в отношении конкретного работника с учетом мнения профсоюза.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 1,85.

8.5. При замещении временно отсутствующего работника надбавка выплачивается замещающему работнику за фактически отработанное время.

8.6. Премирование отдельных работников по итогам выполнения особо важных и срочных работ производится по ходатайству руководителей структурных подразделений и по распоряжению руководителя учреждения. К особо важным и срочным работам относятся:

- активное участие в подготовку ОУ к новому учебному году;
- выполнение плана набора обучающихся;
- разработка срочных документов;
- оперативное предотвращение и прекращение аварийных ситуаций.

8.7. Максимальный размер премий начисляемые работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ не ограничивается и зависит от личного вклада работника и наличия финансовых средств, как в процентном отношении к окладу (ставки) так и абсолютной сумме.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. Штатное расписание ежегодно утверждается руководителем. В случае изменений (оптимизация штатных единиц, изменение в названии должностей, повышение квалификации и т.д.) штатное расписание утверждается по мере вносимых изменений.

9.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, служащих, прочего обслуживающего персонала.

9.3. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных организациях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

9.4. Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей и мастеров производственного обучения учреждения ограничивается верхним пределом 1440 часов (36 часов в неделю).

На новый учебный год учебная нагрузка преподавателей, мастеров производственного обучения и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Предельный объем учебной нагрузки других работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, определяется самой образовательной организации. Преподавательская работа в образовательной организации для указанных работников совместительством не считается.

9.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, ее объем и преимственность преподавания предметов в классах, как правило, сохраняются.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если преподаватели и мастера производственного обучения, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

9.6. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников колледжа устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени.

На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам начисляются стимулирующие и компенсационные выплаты.

9.7. Почасовая оплата труда преподавателей, мастеров производственного обучения и других педагогических работников колледжа применяется при оплате:

- за часы педагогической оплаты, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями (преподавателями) при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледже;

- при оплате за часы преподавательской работы преподавателям профессиональных образовательных организаций, выполненные сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

- за часы преподавательской работы преподавателям учреждений среднего профессионального образования, выполненные сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, мастера производственного обучения, если оно осуществляется свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения, за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) тарификации, с учетом оплаты за категорию и образование на основании справки о прочитанных часах. Оплата труда за проведенные часы (экзамены, ассистенство) производится на общих основаниях.

9.8 Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательных организациях, а также участвующих в

проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов тарифных ставок (ставок) почасовой оплаты труда на базовую единицу для определения размеров минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам, утверждаемым Правительством Республики Башкортостан. В вышеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

9.9. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладом (должностным окладом) работником учреждения производится при:

- увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня представления соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада);

- получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работников права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда), с учетом нового повышающего коэффициента, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

9.10. В случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), работнику производится доплата до МРОТ в пределах установленного фонда оплаты труда.

9.11. В случае задержки выплаты заработной платы работникам колледжа и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель колледжа несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.12. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств руководитель колледжа вправе пересмотреть выплаты стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

9.13. В соответствии с локальным актом, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа, работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право оказывать материальную помощь работникам колледжа (приложение №1)

10. Порядок определения уровня образования

10.1. Уровень образования педагогических работников при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую работники получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

10.2. Требования к уровню образования предусматривают наличие среднего профессионального образования или высшего образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должностям концертмейстера, учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, логопеда

10.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем образовании, ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) устанавливаются как лицам, имеющим высшее образование, а педагогическим

работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у педагогических работников дипломов государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы окладов (должностных окладов), предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

11. Порядок определения стажа педагогической работы

11.1. Основными документами для определения стажа педагогической работы являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок, которые подписаны руководителями соответствующих учреждений, скреплены печатью и выданы на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

12. Показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя

Группа по оплате труда руководителей	Среднегодовое количество обучающихся
I	601 и более
II	от 451 до 600
III	от 301 до 450
IV	до 300

Разработал
Главный бухгалтер



А.Р.Миндиарова



ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании материальной помощи работникам
ГАПОУ Туймазинский индустриальный колледж

1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам ГАПОУ Туймазинский индустриальный колледж, а также предоставления мер социальной поддержки неработающим пенсионерам.

2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику, неработающему пенсионеру в особых случаях на основании личного заявления работника или пенсионера.

Источниками выплаты материальной помощи являются:

- фонд стимулирования;
- экономия по фонду оплаты труда учреждения;
- внебюджетные средства.

3. Порядок и условия оказания материальной помощи руководителю учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

2. Условия оказания материальной помощи работникам

1. Материальная помощь работникам может быть оказана в следующих случаях:

1.	Стихийные бедствия, хищение личного имущества работника, продолжительное и тяжелое заболевание	до 2000руб.
2.	Работникам, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет	до 2000руб.
3.	Смерть близких родственников работника (муж, жена, дети, мать, отец), самого работника	до 2000руб.
4.	Рождение ребенка в семье работника	до 1500 руб.
5.	В связи с юбилейными датами: 50 лет; кроме того: - для женщин – 55 лет; - для мужчин – 60 лет, в случае увольнения по достижении пенсионного возраста	Ставка (оклад)
6.	Ко дню пожилых людей (неработающим пенсионерам)	300 руб.
7.	К профессиональному празднику «День учителя»	до 500руб.
8.	Ко Дню Победы: - участникам Великой отечественной войны - труженикам тыла	1000 руб.
9.	К международному женскому дню 8 марта и Дню защитника Отечества	до 500руб.

3. Порядок оказания материальной помощи

1. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника колледжа с обоснованием заявления, за исключением пунктов 6,7,8,9.
2. Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем колледжа по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом материального положения работника.
3. Выплата материальной помощи оформляется приказом руководителя колледжа.
4. В случае смерти самого работника материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии – лицу, проводившему похороны.
5. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальная сумма не ограничивается и выдается при наличии финансовых средств.

Разработал
Главный бухгалтер


А.Р. Миндиарова



**Изменения в
положение
об оплате труда работников
ГАПОУ Туймазинский индустриальный колледж**

Пункт 2.2. раздела 2. **Порядок и условия оплаты труда работников** изложить в следующей редакции:

2.2. К минимальным окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителей учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее образование;
- повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.
- повышающий коэффициент водителям автомобилей всех типов.

Пункт 8.6. раздела 8. **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера** изложить в следующей редакции:

8.6. Премирование отдельных работников по итогам работы производится с учетом показателей и критериев эффективности труда работников.

Подпункт 5 пункта 1 раздела 2. **Условия оказания материальной помощи работникам**
Положения об оказании материальной помощи работникам изложить в следующей редакции

5.	Работникам в качестве поощрения в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию	Ставка (оклад)
----	---	----------------

Разработал
Главный бухгалтер

А.Р.Миндиарова