



**Департамент образования и науки Тюменской области
Государственное автономное профессиональное образовательное
учреждение Тюменской области
«Тобольский многопрофильный техникум»**

Рассмотрено:
на общем собрании сотрудников и
обучающихся
«31» мая 2022 года
Протокол № 14

Утверждено:
Приказом директора ГАПОУ ТО
«Тобольский многопрофильный
техникум»
«01» июня 2022года № 49/1

Локальный акт №7

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников**

г. Тобольск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением администрации Тюменской области от 06.12.2004 № 1114-рк (ред. от 21.04.2017) "О системе оплаты труда в государственных бюджетных, казенных и автономных учреждениях Тюменской области", постановлением администрации Тюменской области от 29.12.2004 № 242-пк (ред. от 23.08.2017) "Об особенностях оплаты и стимулирования труда и мерах социальной поддержки отдельных категорий работников в государственных организациях Тюменской области" и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области, определяет систему оплаты труда работников государственного Автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области (далее – Автономное учреждение).

1.2. Настоящее Положение устанавливает порядок распределения фонда оплаты труда Автономного учреждения, формируемого в пределах объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания.

Фонд оплаты труда Автономного учреждения, формируемого за счет средств, поступающих от платной образовательной деятельности, расходуется на выплату должностных окладов, выплаты компенсационного характера, социальные и стимулирующие выплаты.

2. Распределение фонда оплаты труда Автономного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда Автономного учреждения состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТст) и социальной части (ФОТсоц).

2.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет 75% фонда оплаты труда Автономного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет 25% фонда оплаты труда Автономного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

2.3. Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в данном разделе, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

2.4. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:
- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 тыс. рублей;

- ежемесячные доплаты работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

а) за ученую степень доктора наук – 4700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц; либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации – 2300 рублей в месяц.

- работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь при возникновении у них особых обстоятельств, в том числе:

бракосочетание, рождение ребенка – 4 000 рублей;

приобретение дорогостоящих лекарств – до 30 000 рублей;

ритуальные услуги (смерть члена семьи работника, смерть самого работника) – 4000 рублей;

возникновение чрезвычайных ситуаций (кража, наводнение, пожар) и др. – до 30 000 рублей.

Материальная помощь является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности и не связана с индивидуальными результатами работников.

Материальная помощь не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда.

Источником выплат социального характера является:

экономия фонда заработной платы из средств областного бюджета (при условии 100%-ного финансирования),

экономия фонда заработной платы из средств от иной приносящей доход деятельности Учреждения.

Потенциальным получателем материальной помощи является сотрудник, принятый на работу по трудовому договору.

Факт необходимости получения материальной помощи должен быть документально подтвержден.

Для получения материальной помощи на имя директора оформляется личное заявление работника (его близкого родственника) с указанием причин для выплаты материальной помощи и приложением документов, подтверждающих право на ее получение.

2.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда учитываются расходы на начисление к выплатам:

а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) дополнительной компенсации к заработной плате, установленной законодательством Тюменской области за работу в районах с дискомфортными условиями проживания;

в) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Автономного учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (преподаватель);

б) иные категории педагогических работников (методист, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, педагог-психолог, воспитатель, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, мастер производственного обучения, концертмейстер);

в) административно-управленческий персонал Автономного учреждения (директор, заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель директора по воспитательной работе и социальным вопросам, главный бухгалтер, руководитель учебно-методического отдела, заведующий отделением искусств и культуры им.А.А.Алябьева, заведующий отделением с.Вагай, заведующий отделением п.Сумкино, руководитель ДПО);

г) учебно-вспомогательный персонал Автономного учреждения (заведующий УГС, секретарь учебной части, заведующий учебной частью, диспетчер, библиотекарь, начальник организационно-хозяйственного отдела, заведующий хозяйством, комендант, заведующий общежитием, дежурный по общежитию, заведующий производственной практикой, заведующий мастерскими, бухгалтер, документовед, специалист по кадрам, специалист по ОТ, ГО и ЧС, специалист по профориентации и трудоустройству, лаборант, сетевой администратор, помощник директора, механик, юрист);

д) младший обслуживающий персонал Автономного учреждения (уборщик служебных и производственных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, гардеробщик, водитель автобуса, водитель, костюмер, настройщик музыкальных инструментов).

2.7. Руководитель Автономного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

б) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.8. Размеры должностных окладов работников Автономного учреждения, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами Автономного учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем Автономного учреждения.

В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

В случае изменения фонда оплаты труда, Автономного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников Автономного учреждения, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

2.9. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в образовательном учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности Автономного учреждения.

3. Определение базовой части фонда оплаты труда, Автономного учреждения

3.1. Доля базовой части фонда оплаты труда, Автономного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

Объем общей части (ФОТо) составляет не менее 71 % доли базовой части фонда оплаты труда, Автономного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 29 % доли базовой части фонда оплаты труда, Автономного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Доля общей части фонда оплаты труда для педагогических работников и мастеров производственного обучения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, (ФОТоу) в общей части фонда оплаты труда (ФОТо), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

Доля общей части фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников (ФОТои) в общей части фонда оплаты труда (ФОТо) устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

3.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда Автономного учреждения для педагогических работников (ФОТо) распределяется исходя из размеров базовых окладов соответствующих категорий педагогических работников.

3.3. Специальная часть доли, базовой части фонда оплаты труда Автономного

учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренного локальными правовыми актами Автономного учреждения:

- доплата за заведование кабинетом – 10 % от основной ставки;

- доплата за классное руководство – в зависимости от количества обучающихся в группе:

- 1-5 человек (включительно) - фиксированная сумма в размере 500 рублей;

- 6-9 человек (включительно) - фиксированная сумма в размере 1 000 рублей;

- 10-19 человек (включительно) - фиксированная сумма в размере 1500 рублей;

- 20-25 человек (включительно) – фиксированная сумма в размере 2000 рублей.

При назначении классного руководства в нескольких группах доплаты суммируются.

- ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам - фиксированная сумма в размере 5 000 рублей в месяц.

При условии осуществления классного руководства (кураторства) одним педагогическим работником в двух и более группах ежемесячное вознаграждение устанавливается в размере 10 000 рублей. Выплата вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам осуществляется в соответствии с приложением № 4 к настоящему положению.

- доплата за руководство цикловой комиссией – фиксированная сумма в размере – 4500 рублей;

в) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

4. Определение базового оклада педагогических работников

4.1. Размер базового оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный учебный процесс (Обаз(пу)), рассчитывается по следующей формуле:

ФОТо : 12

Обаз(пу) = -----, где:

Кч : 720

ФОТо - общая часть доли, базовой части фонда оплаты труда Автономного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

Кч – общее количество часов в учебном году по учебному плану за исключением:

а) часов, отводимых на производственное обучение, производственную практику и практику по вождению - в отношении программ среднего профессионального образования – программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих;

б) часов, отводимых на практику для приобретения первичных профессиональных навыков и практику по вождению – в отношении программ среднего профессионального образования – программ подготовки специалистов среднего звена;

12 - количество месяцев в году;

720 – норма часов педагогической работы за базовый оклад.

4.2. Размер базового оклада мастеров производственного обучения, (Обаз(мпо)), рассчитывается по следующей формуле:

ФОТо : 12

Обаз(мпо) = -----, где:

Кч : 1080 / 960

ФОТо - общая часть доли, базовой части фонда оплаты труда Автономного учреждения для мастеров производственного обучения;

Кч – общее количество часов в учебном году по учебному плану, отводимых на производственное обучение, производственную практику, практику для приобретения первичных профессиональных навыков и практику по вождению;

12 - количество месяцев в году;

1080 – норма часов педагогической работы за базовый оклад - в отношении программ среднего профессионального образования - программ подготовки специалистов среднего звена.

960 - норма часов педагогической работы за базовый оклад - в отношении программ среднего профессионального образования - программ подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

4.3. Размер базового оклада концертмейстеров (Обаз(конц)), рассчитывается по следующей формуле:

ФОТо : 12

Обаз(пу) = -----, где:

Кч : 24

ФОТо - общая часть доли, базовой части фонда оплаты труда Автономного учреждения для концертмейстеров;

Кч – общее количество часов в неделю по учебному плану;

12 - количество месяцев в году;

24 – норма часов педагогической работы за базовый оклад в неделю.

4.4. Размер базового оклада преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам (Обаз(ПДОД)), рассчитывается по следующей формуле:

ФОТо : 12

Обаз(пу) = -----, где:

Кч : 18

ФОТо - общая часть доли, базовой части фонда оплаты труда Автономного учреждения для преподавателей, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам;

Кч – общее количество часов в неделю по учебному плану;

12 - количество месяцев в году;

18 – норма часов педагогической работы за базовый оклад в неделю.

4.5. Базовые оклады иных педагогических работников (Обаз(ип)) (за исключением мастеров производственного обучения) устанавливаются в следующих процентных отношениях к размеру базового оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс:

4.5.1. Базовый оклад методиста – 133%.

4.5.2. Базовый оклад преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности – 114%.

4.5.3. Базовый оклад руководителя физического воспитания - 114 %.

4.5.4. Базовый оклад педагога-психолога – 114 %.

4.5.5. Базовый оклад воспитателя 114 %.

4.5.6. Базовый оклад педагога - организатора - 114 %.

4.5.7. Базовый оклад социального педагога - 155 %.

4.5.8. Базовый оклад тренера-преподавателя- 114 %.

4.6. Размеры базовых окладов педагогических работников рассчитываются два раза в год (на начало календарного года, а также на начало учебного года) и утверждаются приказом руководителя Автономного учреждения.

5. Определение размера должностного оклада педагогических работников

5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности

рабочего времени (не более 36 часов в неделю).

5.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО_{пу} = Обаз(пу) \times K \times A \times П$, где:

$ДО_{пу}$ – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

K - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

$П$ - повышающий коэффициент за особенности реализации программ профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации.

5.3. Должностной оклад иного педагогического работника рассчитывается по формуле:

$ДО_{ип} = Обаз(ип) \times A \times П$, где:

$ДО_{ип}$ – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

$П$ - повышающий коэффициент за особенности реализации программ профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации.

5.4. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются с учетом:

а) сложности и (или) приоритетности предмета (K);

б) квалификационной категории педагога (A);

в) особенностей реализации программ профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации ($П$).

5.5. Повышающие коэффициенты с учетом сложности и (или) приоритетности предмета (K) устанавливаются в размере:

а) $k = 1,20$ (общеобразовательные дисциплины, междисциплинарные курсы);

б) $K = 1,15$ (русский язык, математика, физика, иностранный язык);

в) $K = 1,10$ (литература, химия, биология, история, информатика, информатика и информационные коммуникационные технологии);

г) $K = 1,05$ (физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности);

е) $K = 1,0$ (экономика, основы философии, обществознание с элементами экономики и права).

5.6. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (A) устанавливаются в размере:

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:

- в случае присвоения высшей квалификационной категории до 1 января 2011 года - 1,15,

- в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года - 1,20.

б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 1,10.

в) для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 1,05.

5.7. Повышающие коэффициенты ($П$) с учетом особенностей реализации программ профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации устанавливаются в размере 1,10.

5.8. В случае, если педагог ведет несколько предметов, повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета рассчитывается по следующей формуле:

$K = T_1 \times K_1 + T_2 \times K_2 + \dots + T_n \times K_n$, где:

$T_1, T_2 \dots T_n$ – доля учебной нагрузки по соответствующему предмету общей учебной нагрузки;

$K_1, K_2 \dots K_n$ - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность соответствующего предмета.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Автономного учреждения

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Автономного учреждения (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам Автономного учреждения стимулирующих выплат (премий).

6.2. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников Автономного учреждения, определяются в локальных правовых актах Автономного учреждения и (или) в коллективных договорах.

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты работников административно-управленческого персонала, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТб), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

6.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников Автономного учреждения являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье обучающихся;
- в) воспитание обучающихся.

7. Распределение ФОТ из средств, поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения.

7.1. Плата за оказанные услуги, поступившая от потребителей, является собственным доходом учреждения, которым оно вправе распоряжаться самостоятельно.

7.2. Все средства, поступившие исполнителю от оказания платных услуг, аккумулируются на его лицевом счете.

7.3. Расходование средств, поступивших от оказания платных услуг, осуществляется в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

7.4. Доходы, полученные от платных услуг, распределяются следующим образом:

- 70% направляются на оплату труда, включая выплаты стимулирующего характера, сотрудников, участвующих в оказании услуг и содействующих их выполнению;
- 30% направляются на укрепление и развитие материально-технической базы исполнителя, оплату коммунальных услуг, приобретение инвентаря, предметов хозяйственного назначения, звукового и светотехнического оборудования, ремонтные работы, проведение культурно-массовых мероприятий, участие в конкурсах.

7.5. Оплата труда педагогических работников, оказывающих платные образовательные услуги определяется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум» и рассчитывается по формуле:

7.5.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО_{пу} = Обаз(пу) \times K \times A \times П$, где:

$ДО_{пу}$ – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

K - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

$П$ - повышающий коэффициент за особенности реализации программ профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации.

7.5.2. Должностной оклад иного педагогического работника рассчитывается по формуле:

$ДО_{ип} = Обаз(ип) \times A \times П$, где:

$ДО_{ип}$ – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

$П$ - повышающий коэффициент за особенности реализации программ профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации.

7.6. Оплата труда за организацию платных услуг руководителю, заместителю директора по учебно-производственной работе, заместителю директора по воспитательной работе и социальным вопросам, главному бухгалтеру устанавливается согласно Положению «Об оплате труда и премировании руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области».

7.7. Оплата труда за организацию платных услуг руководителю отдела дополнительного профессионального образования, заведующему учебной частью отдела дополнительного профессионального образования, бухгалтерам, участвующим в оказании и (или) организации оказания платных образовательных услуг, устанавливается в размере по 0,67 % от внесенной платы Заказчиками за оказанную платную образовательную услугу на основании приказа руководителя.

8. Оплата труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров образовательных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает порядок оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области (далее - государственные учреждения, руководители, их заместители и главные бухгалтера, Департамент).

2. Оплата труда руководителя определяется в трудовом договоре, заключаемом с Департаментом.

3. Оплата труда заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется в трудовом договоре, заключаемом с государственным учреждением.

4. Оплата труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера включает:

- а) должностной оклад;
- б) выплаты компенсационного характера;
- в) выплаты стимулирующего характера.

При этом в качестве выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются следующие стимулирующие выплаты по результатам работы:

- а) ежеквартальные премии;
- б) премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров также может включать выплату, предусмотренную пунктом 13 настоящего Положения (материальную помощь на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями).

Под фактически отработанным временем для расчета премии в рамках настоящего Положения понимается: фактически отработанное время, период нахождения в служебных командировках, в ежегодном и дополнительном оплачиваемом отпуске, период временной нетрудоспособности одновременно, не более 10 календарных дней, период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы одновременно, не более 10 календарных дней. В фактически отработанное время не включается: период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы (единовременно) с 11 календарного дня, период временной нетрудоспособности (единовременно) с 11 календарного дня, период нахождения в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, прогулы, отсутствие по невыясненным обстоятельствам, сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

II. Определение должностного оклада руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения

5. Должностной оклад руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в трудовом договоре в конкретной сумме согласно приложению N 3 к настоящему положению.

6. Размер должностного оклада руководителя, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в зависимости от группы по оплате труда, определяемой согласно приложению № к 3 настоящему Положению.

При этом размер должностного оклада руководителя может быть установлен в размере, отличающемся от должностного оклада, установленного для группы по оплате труда, в случае выполнения государственным учреждением дополнительных функций (наличие статуса базовой организации, созданных специализированных центров).

7. Размер должностного оклада руководителя, его заместителей и главного бухгалтера закрепляется в штатном расписании государственного учреждения.

III. Установление групп по оплате труда

8. Установление групп по оплате труда осуществляется с учетом показателей, обуславливающих объем и сложность реализуемых государственным учреждением полномочий, наличия полномочий с высокими коррупционными рисками (полномочий по распоряжению значительным объемом бюджетных средств, полномочий по распоряжению государственным имуществом), а также численности работников государственного учреждения.

9. С учетом показателей, установленных в приложении N 2 к настоящему Положению, определяется общее количество баллов для установления групп по оплате труда руководителя, его заместителей. Группа по оплате труда главного бухгалтера устанавливается идентичной группе по оплате труда руководителя.

10. Группа по оплате труда определяется с учетом общего количества баллов, согласно пункту 9 настоящего Положения:

для профессиональных образовательных организаций:

1 группа - более 800 баллов;

2 группа - от 500 до 800 баллов;

3 группа - менее 500 баллов;

для иных организаций:

1 группа - более 250 баллов;

2 группа - от 150 до 250 баллов;

3 группа - от 75 до 149 баллов;

4 группа - менее 75 баллов.

IV. Порядок осуществления выплат компенсационного характера и материальной помощи

11. Выплаты компенсационного характера и оказание материальной помощи осуществляются в случаях и размерах, предусмотренных трудовым договором, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тюменской области и настоящим Положением.

12. Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам в качестве выплат компенсационного характера в зависимости от фактических условий труда могут быть установлены следующие выплаты:

а) ежемесячная доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам специальной оценки условий труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Возможные виды и размеры компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, условия их осуществления устанавливаются согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

Конкретные виды выплат и их размеры с учетом фактических условий труда, в том числе с учетом фактического объема педагогической и иной дополнительной нагрузки в связи с совмещением профессий (должностей), устанавливаются согласно приложению N 3 к распоряжению Департамента образования и науки Тюменской области № 9-рп от 20.11.2019г. и закрепляются в трудовом договоре с руководителем, его заместителями, главным бухгалтером.

13. Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру в пределах фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями, в том числе расходы на:

- а) погребение близких родственников (супруг (супруга), дети, родители);
- б) приобретение лекарственных средств в связи с болезнью руководителя, его заместителя, главного бухгалтера или их близких родственников.

При этом размер материальной помощи на погребение близких родственников не может превышать 30 000 рублей.

Решение об оказании материальной помощи оформляется:

- ненормативным правовым актом государственного учреждения в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера на сумму, не превышающую 20 000 рублей;
- ненормативным правовым актом Департамента в отношении руководителя на сумму, не превышающую 20 000 рублей, заместителей руководителя и главного бухгалтера на сумму, превышающую 20 000 рублей;
- ненормативным правовым актом Департамента, согласованным заместителем Губернатора Тюменской области, осуществляющим координацию и контроль деятельности Департамента, в отношении руководителя на сумму, превышающую 20 000 рублей.

Выплата материальной помощи осуществляется на основании заявления руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и документов, подтверждающих расходы данных лиц на указанные цели.

V. Заключительные положения

14. Оплата труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров не может превышать установленного Департаментом предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников в соответствующих государственных учреждениях.

**ВОЗМОЖНЫЕ ВИДЫ
И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА,
КОТОРЫЕ МОГУТ БЫТЬ УСТАНОВЛЕНЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ,
ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ**

N п/п	Вид компенсационной выплаты	Условия назначения выплаты	Размер выплаты
1.	Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда	Факт наличия вредных и (или) опасных условий оплаты труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда	Конкретный размер выплаты в % или рублях устанавливается ненормативным правовым актом Департамента
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в том числе		
2.1.	Районный коэффициент	Устанавливается для работников всех государственных учреждений	В размере 15% всех начислений, за исключением дополнительной компенсации и материальной помощи.
2.2.	Дополнительная компенсация в районах с дискомфортными условиями проживания	Устанавливается для работников государственных учреждений, осуществляющих свою деятельность на территории города Тобольска, Вагайского и Тобольского районов	В размере 21,7% всех начислений, за исключением материальной помощи.
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:		
3.1.	Доплата за ведение преподавательской деятельности	Осуществление преподавательской деятельности, не более 0,5 ставки педагогической нагрузки. Конкретная нагрузка устанавливается ненормативным правовым актом Департамента	Устанавливается Приложением N 3 к распоряжению Департамента образования и науки Тюменской области № 9-рп от 20.11.2019г, с

			учетом действующих условий оплаты труда педагогических работников
3.2.	Доплата за совмещение должностей	Фактическое исполнение функционала, предусмотренного должностными обязанностями по иной должности штатного расписания	Устанавливается Приложением N 3 к распоряжению Департамента образования и науки Тюменской области № 9-рп от 20.11.2019г, с учетом фактических условий труда
3.3.	Доплата за исполнение обязанностей руководителя учреждения	Фактическое исполнение обязанностей руководителя учреждения в случае не назначения руководителя учреждения	В размере 20% от должностного оклада руководителя учреждения

**Показатели,
обуславливающие объем и сложность труда руководителя, его
заместителей профессиональной образовательной организации
Тюменской области**

N п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Численность работников	из расчета за каждую штатную единицу	0,5
2.	Контингент обучающихся	из расчета уточненного среднегодового контингента обучающихся:	
		за каждого обучающегося на бюджетной основе	0,1
		за каждого обучающегося из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	0,5 (дополнительно за каждого)
		за каждого обучающегося, проживающего в общежитии	0,1
3.	Особые условия труда	за наличие удаленных отделений	10
		за наличие структурных подразделений, созданных для реализации проектных направлений деятельности	50
4.	Плановый объем бюджетных средств на текущий финансовый год	из расчета:	
		за каждый 1 миллион рублей субсидии на финансовое обеспечение государственного задания и субсидии на иные цели в части мер социальной поддержки на текущий финансовый год	0,5
5.	Балансовая стоимость основных средств	из расчета:	
		за каждый 1 миллион рублей стоимости основных средств на 1 января текущего финансового года	0,05

Размеры должностных окладов руководителей

Группа государственного учреждения по оплате труда руководителя	Размер должностного оклада, рублей в месяц (без учета районного коэффициента, дополнительной надбавки к заработной плате в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, дополнительной компенсации за работу в районах с дискомфортными условиями проживания, установленных законодательством в Тюменской области)
Профессиональные образовательные организации	
2 группа	88 400

Размеры должностных окладов заместителей руководителя

Группа государственного учреждения по оплате труда руководителя	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей в месяц (без учета районного коэффициента, дополнительной надбавки к заработной плате в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, дополнительной компенсации за работу в районах с дискомфортными условиями проживания, установленных законодательством в Тюменской области)
Профессиональные образовательные организации		
2 группа	Заместитель по учебно-производственной работе	53 000
	Заместитель по воспитательной работе и социальным вопросам	48 600

Размеры должностных окладов главных бухгалтеров

Группа государственного учреждения по оплате труда руководителя	Размер должностного оклада, рублей в месяц (без учета районного коэффициента, дополнительной надбавки к заработной плате в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, дополнительной компенсации за работу в районах с дискомфортными условиями проживания, установленных законодательством в Тюменской области)
Профессиональные образовательные организации	
2 группа	44 200

**Положение об условиях и порядке осуществления выплат
ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство
(кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных
организациях, реализующих образовательные программы среднего
профессионального образования, в том числе программы профессионального
обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и для лиц, имеющих
основное общее образование 9 классов**

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», постановлением Правительства Тюменской области от 04.06.2020 № 343-п «Об осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций».

2. Настоящее положение устанавливает размер, условия и порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам образовательных организаций реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и для лиц, имеющих основное общее образование 9 классов (далее - выплаты денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство)).

3. Вознаграждение выплачивается в размере 5 000 рублей в месяц (при условии осуществления классного руководства (кураторства) одним педагогическим работником в двух и более группах ежемесячное вознаграждение устанавливается на уровне 10 000 рублей).

4. Право на получение вознаграждения имеют педагогические работники, на которых приказом образовательной организации возложены функции классного руководителя (куратора) по организации и координации воспитательной работы в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и для лиц, имеющих основное общее образование 9 классов.

5. Вознаграждение выплачивается с учетом районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) является составной частью заработной платы педагогического работника, выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы ежемесячно в сроки, установленные в образовательной организации для выплаты заработной платы за фактически отработанное время.

7. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения прекращается со дня издания приказа руководителя образовательной организации об освобождении педагогического работника от выполнения обязанностей по классному руководству (кураторству) в конкретной группе по различным основаниям.

8. Денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с пунктом 2 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях

порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями) для всех случаев его определения.

9. Настоящее положение вступает в силу с 01 января 2022 года.