

Государственное автономное профессиональное образовательное  
Государственное автономное профессиональное образовательное  
учреждение Тюменской области  
**«Ишимский многопрофильный техникум»**

Утверждаю:

Директор ГАПОУ ТО «Ишимский  
многопрофильный техникум»

\_\_\_\_\_ С.Г. Конев

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

Приказ № \_\_ «ОД» от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного  
комитета

\_\_\_\_\_ Е. И. Салманова

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**государственного автономного профессионального**  
**образовательного учреждения Тюменской области**  
**«Ишимский многопрофильный техникум»**

2021 год

**Положение**  
**о системе оплаты труда работников государственного автономного**  
**профессионального образовательного учреждения Тюменской области**  
**«Ишимский многопрофильный техникум»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Тюменской области от 1 июля 2013 г. N 226-п "О некоторых вопросах регулирования и оплаты труда в государственных учреждениях Тюменской области", Распоряжением Администрации Тюменской области от 6 декабря 2004 г. N 1114-рк "О системе оплаты труда в государственных бюджетных, казенных и автономных учреждениях Тюменской области", Постановлением Правительства РФ от 30 декабря 2005 г. N 850 "О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных организаций за выполнение функций классного руководителя, а также педагогических работников федеральных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, за выполнение функций классного руководителя (куратора)", Постановлением Администрации Тюменской области от 29 декабря 2004 г. N 242-пк "Об особенностях оплаты и стимулирования труда и мерах социальной поддержки отдельных категорий работников в государственных образовательных организациях Тюменской области" с учетом и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Тюменской области, определяет систему оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Ишимский многопрофильный техникум» (далее – образовательное учреждение).

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

Фонд оплаты труда образовательного 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 образовательного учреждения**

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

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

Объем стимулирующей части (ФОТст) составляет 25 % фонда оплаты труда образовательного 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...", 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;

д) ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) предоставляется педагогическим работникам техникума, осуществляющим классное руководство (кураторство) 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, за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации из расчета 5000 рублей за каждую учебную группу (но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства (кураторства) в 2 и более учебных группах);

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) 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. Подпункт 2.4. распространяется на работников, у которых место работы в ГАПОУ ТО «Ишимский многопрофильный техникум» является основным.

2.7. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников техникума (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; социальный педагог; педагог - организатор; воспитатель, мастер производственного обучения*);

в) **административно-управленческий персонал техникума** (директор, заместитель директора по учебно–производственной работе; заместитель директора по воспитательной работе и социальным вопросам; главный бухгалтер; руководитель учебно–методического центра; заведующий отделением; руководитель многофункционального центра прикладных квалификаций).

г) **учебно-вспомогательный персонал техникума**(заведующий учебной частью; секретарь учебной части; диспетчер; заведующий хозяйством; начальник организационно-хозяйственного отдела; комендант; заведующий общежитием; заведующий производственной практикой; библиотекарь; старший бухгалтер; ведущий бухгалтер; бухгалтер; документовед; специалист по кадрам; специалист по охране труда, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям; специалист по профориентации и трудоустройству; лаборант; специалист многофункционального центра прикладных квалификаций; сетевой администратор; заведующий столовой; кассир столовой; механик; юрисконсульт).

д) **младший обслуживающий персонал техникума** (буфетчик; водитель; гардеробщик; дворник; кухонный рабочий; мойщик посуды; повар; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию зданий).

2.8. Директор техникума 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.

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

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

2.10. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в техникуме с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых техникумом с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности техникума.

### **3. Определение базовой части фонда оплаты труда техникума**

3.1. Доля базовой части фонда оплаты труда техникума 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 техникума для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп).

Объем специальной части (ФОТсп) составляет не более 29 % доли базовой части фонда оплаты труда техникума 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 техникума для педагогических работников (ФОТо) распределяется исходя из размеров базовых окладов соответствующих категорий педагогических работников.

3.3. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда техникума для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТсп), обеспечивает:

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

б) выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами техникума (в процентном выражении от базового оклада преподавателя):

- доплата за заведование кабинетом:

\*по общеобразовательным предметам – 4% в месяц;

\*по специальным дисциплинам, кабинетам с компьютерным и прочим учебным оборудованием, лабораторией, мастерской, спортзалом, актовым залом, тренажерным залом – 6% в месяц;

- доплата за классное руководство – 16% за 25 человек в группе в зависимости от основы обучения группы выплата производится: на основе бюджетного финансирования из средств финансового обеспечения субсидии на выполнение государственного задания, на платной основе из внебюджетных источников. Сумма выплаты рассчитывается два раза в год (на начало календарного года, а также на начало учебного года) по следующим формулам:

$$РВк\text{лр}1\text{об} = \text{Обаз(пу)} * 16\% / \text{Ноб (25 чел.)}, \text{ где:}$$

РВк\text{лр}1\text{об} – размер ежемесячной выплаты за классное руководство за 1 обучающегося с округлением до двух знаков после запятой;

Обаз(пу) - размер базового оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный учебный процесс;

Ноб – нормативное количество обучающихся в группе равное 25 человекам.

$$РВк\text{лр}Гр = РВк\text{лр}1\text{об} * \text{Коб}, \text{ где:}$$

РВклрГр – размер ежемесячной выплаты за классное руководство группой с округлением до двух знаков после запятой;

РВклр1об – размер ежемесячной выплаты за классное руководство за 1 обучающегося с округлением до двух знаков после запятой;

Коб – общее количество обучающихся в группе;

- доплата за цикловую (предметную) комиссию -10%.

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:

$$\text{Обаз(пу)} = \frac{\text{ФОТо} : 12}{\text{Кч} : 720}, \text{ где:}$$

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда техникума 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:

$$\text{Обаз(мпо)} = \frac{\text{ФОТо} : 12}{\text{Кч} : 1080 / 960}, \text{ где:}$$

ФОТо - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда техникума 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. 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:

- 4.3.1. Базовый оклад методиста -150,034%;
- 4.3.2. Базовый оклад преподавателя – организатора ОБЖ – 150,034%;
- 4.3.3. Базовый оклад руководителя физического воспитания – 150,034%;
- 4.3.4. Базовый оклад педагога-психолога -150,034%;
- 4.3.5. Базовый оклад педагога-организатора -150,034%;
- 4.3.6. Базовый оклад социального педагога – 150,034%;
- 4.3.7. Базовый оклад воспитателя - 145%;

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

$ДО_{пу} = \text{Обаз}(пу) \times К \times А \times П + 100,00$ , где:

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

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

$А$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

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

100,00 рублей - доплата педагогическим работникам, указанным в подпункте «а» пункта 2.6. настоящего Положения на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.3. Должностной оклад мастера производственного обучения рассчитывается по формуле:

$ДО_{пу} = \text{Обаз}(пу) \times А \times П + 100,00$ , где:

$ДО_{пу}$  – должностной оклад мастера производственного обучения;

$А$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию мастера;

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

100,00 рублей - доплата педагогическим работникам, указанным в подпункте «б» пункта 2.6. настоящего Положения на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.4. Должностной оклад иного педагогического работника рассчитывается по формуле:

$Д_{Оип} = Обаз(ип) \times А \times П + 100,00$ , где:

$Д_{Оип}$  – должностной оклад иного педагогического работника.

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

100,00 рублей - доплата педагогическим работникам, указанным в подпункте «б» пункта 2.6. настоящего Положения на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

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

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

б) квалификационной категории педагога (А);

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

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

а)  $K=1,20$ (общепрофессиональные 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, астрономия);

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

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

5.7. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию - 1,20.

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

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



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

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

$T_1, T_2 \dots T_n$  – 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.

5.10. В случае, если преподаватель ведет наряду с предметами по программам среднего профессионального образования предметы по программам профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации, повышающий коэффициент за особенности реализации программ профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации рассчитываются по формуле:

$$П = T_1 \times П + T_2 \times П + \dots + T_n \times П, \text{ где}$$

$T_1, T_2 \dots T_n$  – доля учебной нагрузки по соответствующему предмету программы профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации в общей учебной нагрузки;

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

5.11. В случае, если мастер производственного обучения ведет наряду с предметами по программам среднего профессионального образования предметы по программам профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации, повышающий коэффициент за особенности реализации программ профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации рассчитываются по формуле:

$$П = T \times П, \text{ где}$$

$T$  – доля учебной нагрузки мастера производственного обучения (в ставках) приходящаяся на соответствующие программы профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации в общей учебной нагрузки;

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

#### 5.12. Дополнительная оплата.

Проверка, составление письменного отзыва и сдачу 1 курсовой работы вне расписания учебных занятий – 1 час за каждую работу.

Проверка и написание рецензии на 1 дневник – отчет:

по производственной практике – 0,5 часа за каждую работу (заочное отделение);

по преддипломной практике – 1 час за каждую работу (заочное отделение).

Проведение экзамена:

- устного - по фактическому затраченному времени, но не более 0,33 часа на 1 студента;

- письменного экзамена – 3 часа на группу;

- экзамена по ПМ – 0,5 часа на одного обучающегося;
- тестирование – 3 часа на группу.

Рецензирование:

- дипломных работ – 3 часа;
- дипломных проектов – 4 часа;
- выпускных квалификационных работ – 1 час.

Защита:

- дипломных работ и дипломных проектов членам комиссии – 0,5 часа;
- выпускных квалификационных работ членам комиссии – 0,5 часа.

Председателю экзаменационной комиссии (ГЭК – 1 час на одного обучающегося).

Председателю экзаменационной комиссии (ПМ – 0,5 часа на одного обучающегося).

За консультацию по дипломному проекту:

- экономическая часть – 2 часа на студента;
- охрана труда – 1 час на студента;
- соответствие ЕСКД – 1 час .

Проверка и написание рецензии на 1 домашнюю контрольную работу:

- по специальным дисциплинам и МДК – 0,75 часа;
- по учебным дисциплинам общего гуманитарного и социально – экономического, математического и общего естественного общепрофессионального цикла – 0,5 часа (заочное обучение).

Проверка классных письменных работ – 0,25 часа за каждую работу (заочное обучение).

Консультирование дипломных работ – 12 часов.

Консультирование дипломных проектов – 16 часов.

За контроль, проверку производственной практики – 1 час.

## **6. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера**

6.1. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера регламентируется распоряжением Департамента образования и науки Тюменской области от 29.01.2019г. № 1-рп «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области» с учетом изменений внесенных Распоряжением Департамента образования и науки №9-рп от 20.11.2019 г. и 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 заместителей директора, главного бухгалтера также может включать выплату, предусмотренную пунктом 6.4 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 единовременно, не более 10 календарных дней, период нахождения в отпуске без сохранения заработной платы единовременно, 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.

6.2. Должностной оклад заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается в трудовом договоре в конкретной сумме согласно распоряжению Департамента образования и науки Тюменской области.

6.3. 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.

Заместителям директора, главному бухгалтеру 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).

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 распоряжению Департамента образования и науки Тюменской области и закрепляются в трудовом договоре с заместителями директора и главным бухгалтером.

6.4. Заместителям директора 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 заместителей директора, 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 техникума в отношении заместителей директора и главного бухгалтера на сумму, не превышающую 20 000 рублей;
- ненормативным правовым актом Департамента в отношении заместителей директора и главного бухгалтера на сумму, превышающую 20 000 рублей;

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

6.5. Премирование заместителей директора, главного бухгалтера за счет средств областного бюджета производится ежеквартально из средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), предоставленной техникуму в соответствии с соглашением.

6.6. Выплата заместителям директора, главному бухгалтеру премий осуществляется по результатам оценки достижения ими показателей эффективности и результативности (далее - показатели эффективности), установленных Департаментом образования и науки Тюменской области, с учетом фактически отработанного времени.

6.7. Рассмотрение вопроса о премировании и де премировании заместителей директора, главного бухгалтера, оценка достижения ими показателей эффективности осуществляется комиссией техникума (далее - комиссия).

## **7. Оплата труда директора техникума.**

Оплата труда директора техникума осуществляется в пределах фонда оплаты труда техникума, в порядке, установленном Департаментом образования и науки Тюменской области.

## **8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда техникума**

8.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда техникума (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам техникума стимулирующих выплат (премий).

Стимулирующий фонд распределяется и закрепляется за каждой категорией работников техникума.

8.2. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников техникума, определяются в локальных правовых актах техникума.

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

8.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников техникума являются:

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

## **9. Единовременные выплаты социальной поддержки работников**

9.1. К единовременным выплатам социальной поддержки работников относится материальная помощь.

9.2. Выплаты социальной поддержки устанавливаются в зависимости от финансовой возможности техникума из внебюджетных источников финансового обеспечения.

9.3. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника на основании документального подтверждения.

9.4. Случаи, в связи с которыми выплачивается материальная помощь, а также размеры единовременных выплат установлены Коллективным договором на общем собрании работников техникума.

## **10. Заключительные положения**

Оплата труда директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера не может превышать установленного Департаментом образования и науки Тюменской области предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной зарплаты работников учреждения.