

Департамент образования и науки Тюменской области
государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Тюменской области
«Агротехнологический колледж»
(ГАПОУ ТО «АТК»)

ПРИКАЗ

21.03.2023

№67-А

Ялуторовск

Об утверждении Положений

В соответствии с распоряжением Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 №3-р «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников (приложение №1);
2. Утвердить Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение №2).
3. Признать утратившим силу приказ государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Агротехнологический колледж» от 31.08.2022 №162-А «Об утверждении Положений».
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

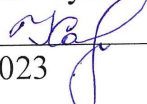
Директор



В.Н. Агапов

СОГЛАСОВАНО

Главный бухгалтер

 Е.А. Карачёва

21.03.2023

Положение о системе оплаты труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Тюменской области от 01.07.2013 г. № 226-п «О некоторых вопросах регулирования и оплаты труда в государственных учреждениях Тюменской области», постановлением Администрации Тюменской области от 29.12.2004 г. № 242-пк «Об особенностях оплаты и стимулирования труда и мерах социальной поддержки отдельных категорий работников в государственных образовательных организациях Тюменской области», распоряжением Администрации Тюменской области от 06.12.2004 г. № 1114-рк «О системе оплаты труда в государственных бюджетных, казенных и автономных учреждениях Тюменской области», распоряжением Департамента образования и науки Тюменской области от 20.03.2023 №3-р «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области, определяет систему оплаты труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Агротехнологический колледж» (далее – колледж).

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

1.3. Фонд оплаты труда колледжа, формируемого за счет средств, поступающих от платной образовательной деятельности и иной приносящей доход деятельности, расходуется на выплату должностных окладов, выплаты компенсационного характера, социальные, стимулирующие выплаты, материальную помощь, единовременные выплаты.

2. Распределение фонда оплаты труда колледжа

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

2.2. Оплата труда работников учреждения включает:

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

Материальная помощь на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями, единовременные выплаты в связи с юбилеем и другие выплаты предусмотренные Коллективным договором учреждения осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности при

наличии финансовых возможностей колледжа.

2.3. Фонд стимулирующей части (ФОТст) составляет не менее 25% от общего фонда оплаты труда колледжа.

2.4. Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в пункте 2.5 настоящего Положения и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

2.5. 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 тысяч рублей;

– ежемесячные доплаты работникам колледжа (за исключением руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера), имеющим государственные награды (включая почетные звания) СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

а) за ученую степень доктора наук – 4700 рублей;

б) за ученую степень кандидата наук – 3900 рублей;

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

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

2.6. 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.

2.7. Подпункт 2.4. настоящего положения распространяется на работников, у которых место работы ГАПОУ ТО «АТК» является основным.

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

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

б) иные категории педагогических работников (воспитатель, мастер производственного обучения, методист, методист многофункционального центра прикладных квалификаций, методист центра непрерывного аграрного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ

безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, социальный педагог, тренер-преподаватель и др.);

в) административно-управленческий персонал колледжа (директор, главный бухгалтер, заведующий отделением (п. Коммунар), заведующий отделением (с. Нижняя Тавда), заведующий отделением (г. Заводоуковск), заместитель директора социально-педагогической работе, заместитель директора по социально-педагогической работе, заместитель директора по учебно-производственной работе, руководитель учебно-методического отдела, старший мастер, руководитель многофункционального центра прикладных квалификаций, руководитель центра непрерывного аграрного образования и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал колледжа (библиотекарь, бухгалтер, дежурный по общежитию, диспетчер, документовед, заведующий ИБЦ, заведующий столовой, заведующий производством, заведующий учебной частью, заведующий мастерскими, заведующий отделением по укрупненной группе специальностей, заведующий хозяйством, заведующий производственной практикой, заведующий общим отделом, заместитель главного бухгалтера, заведующий общежитием, заведующий лабораторией центра непрерывного аграрного образования, руководитель организационно-хозяйственной службы, инженер-электрик, кассир, комендант, лаборант, механик, секретарь учебной части, секретарь руководителя, специалист по цифровым технологиям, специалист по закупкам, специалист ИБЦ, специалист многофункционального центра прикладных квалификаций, специалист центра непрерывного аграрного образования, специалист по кадрам, специалист по охране труда, гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, специалист по профориентации и трудоустройству, системный администратор, техник по эксплуатации оборудования газовых объектов, фельдшер, юрист и др.);

д) младший обслуживающий персонал колледжа (буфетчик, водитель автобуса, водитель автомобиля, гардеробщик, дворник, кастелянша, кухонный рабочий, оператор газовой котельной, пекарь, повар, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, сторож, слесарь-электрик, уборщик производственных и служебных помещений и др.).

2.9. Директор колледжа формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников (ФОТп) состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

б) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается, в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год, исходя из количества часов федерального государственного стандарта, учебных планов и образовательных программ;

в) 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.

2.10. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда колледжа 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:

– доплата за заведование кабинетом - 15% от базового оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный учебный процесс, в месяц;

– доплата за заведование лабораторией - 20% от базового оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный учебный процесс, в месяц;

– доплата за выполнение функций куратора в группах, обучающихся на базе основного общего образования (первый год обучения), обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих кадров, обучающихся по программам профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации - 25% от базового оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный учебный процесс, в месяц;

– доплата за выполнение функций классного руководителя в группах, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена - 25% от базового оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный учебный процесс, в месяц;

– доплата за руководство предметно-цикловыми комиссиями - 25% от базового оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный учебный процесс, в месяц.

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

г) осуществление ежемесячной доплаты на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере 100 рублей педагогическим работникам, указанным в подпункте «а», «б» пункта 2.8. настоящего Положения.

2.11. Работникам учреждения 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 (аттестации рабочих мест);

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

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

г) доплата за увеличенный объем работы (далее - доплата за сложность) в случаях, предусмотренных штатным расписанием и настоящим Положением.

2.12. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, в размере 5 000 рублей в месяц (в случае осуществления одним педагогическим работником классного руководства в двух и более классах ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается в размере 10 000 рублей).

2.13. Конкретные виды выплат и их размеры с учетом фактических условий

труда, в том числе с учетом закрепленного объема педагогической и иной дополнительной нагрузки в связи с совмещением профессий (должностей), устанавливаются приказом учреждения и закрепляются в трудовом договоре (дополнительном соглашении (соглашении) с работником.

2.14. При совмещении должностей, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором в соответствии со ст. 60.2 Трудового кодекса РФ, работнику производится доплата в размере до 50% оклада.

2.15. Доплата за сложность устанавливается в случае поручения работнику с его согласия дополнительного объема работ, не предусмотренного его должностной инструкцией и отсутствие в штатном расписании соответствующей должности или существенного увеличения объема работ по соответствующей должности.

2.16. Размеры должностных окладов работников колледжа, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к окладу) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, настоящим Положением и иными локальными правовыми актами колледжа в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором колледжа.

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

2.17. Расходы на выплату доплат, указанных в пункте 2.11. могут производиться за счет экономии фонда оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

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

3. Определение базового оклада педагогических работников

3.1. 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 колледжа 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.

3.2. 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 колледжа 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.

3.3. 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:

3.3.1 Базовый оклад воспитателя – 87,688 %.

3.3.2 Базовый оклад педагога-организатора, педагога-психолога, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, социального педагога, тренера-преподавателя – 101,111 %.

3.3.3 Базовый оклад методиста, методиста многофункционального центра прикладных квалификаций, методиста центра непрерывного аграрного образования, руководителя физического воспитания – 131,944 %.

3.3.4 Базовый оклад старшего мастера – 152,941%.

3.3.5 Базовый оклад старшего методиста – 173,333 %.

3.3.6 Базовый оклад советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – 253,268%.

3.3.7 Базовый оклад руководителя учебно-методического отдела – 254,902%.

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

4. Определение размера должностного оклада педагогических работников

4.1. 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).

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

$$\text{ДОпу} = \text{Обаз(пу)} \times \text{К} \times \text{А} \times \text{П} + \text{Д}, \text{ где:}$$

ДОпу – 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.

Д – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

4.3. Должностной оклад иного педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$\text{ДОип} = \text{Обаз(ип)} \times \text{А} \times \text{П} + \text{Д}, \text{ где:}$$

ДОип – 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.

Д – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

4.4. Должностной оклад мастера производственного обучения рассчитывается по формуле:

$$\text{ДОмпо} = \text{Обаз(мпо)} \times \text{А} \times \text{П} + \text{Д}, \text{ где:}$$

ДОмпо – должностной оклад мастера производственного обучения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию мастера производственного обучения.

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

Д – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

4.5. 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).

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

а) К = 1,20 (общепрофессиональные дисциплины, междисциплинарные курсы);

б) К = 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).

4.7. 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.

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

4.9. 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.

4.10. 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 рассчитывается по следующей формуле:

$$П = T_1 \times П_1 + T_2 \times П_2 + \dots + T_n \times П_n, \text{ где:}$$

$T_1, T_2 \dots T_n$ - 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.

4.11. 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 рассчитывается по следующей формуле:

$$П = T \times П, \text{ где:}$$

Т - 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. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда колледжа

5.1 Стимулирующая часть фонда оплаты труда колледжа (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам колледжа стимулирующих выплат (премий).

5.2. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников колледжа (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала), определяются в положении о распределении стимулирующие части фонда оплаты труда.

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

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

6. Оплата труда заместителей директора учреждения, главного бухгалтера

6.1. Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера включает:

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

При этом в качестве выплат стимулирующего характера заместителям директора 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).

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

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 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 погребение близких родственников (супруг (супруга), дети, родители), 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:

– приказом колледжа в отношении заместителей директора и главного бухгалтера на сумму, не превышающую 20 000 рублей;

– приказом Департамента в отношении заместителей директора и главного бухгалтера на сумму, превышающую 20 000 рублей.

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

6.5. Премирование заместителей, главного бухгалтера осуществляется ежеквартально:

за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), предоставленной колледжу в соответствии с соглашением (далее бюджетные средства);

за счет средств от приносящей доход деятельности (далее внебюджетные средства).

6.6. Премирование заместителей директора, главного бухгалтера за счет бюджетных средств осуществляется по результатам оценки достижения ими показателей эффективности и результативности, установленных Департаментом.

6.7. Рассмотрение вопроса о премировании заместителей директора, главного бухгалтера, осуществляется комиссией по распределению стимулирующих выплат учреждения (далее – комиссия).

6.8. Комиссия оценивает деятельность заместителей директора, главного бухгалтера за отчетный период по балльной системе исходя из показателей эффективности и результативности, установленных Департаментом, путем суммирования баллов по каждому из показателей определяет расчетное количество баллов, набранных заместителем директора, главным бухгалтером.

При наличии оснований для депремирования, установленных Департаментом,

расчетное количество баллов уменьшается.

6.9. Итоговое количество баллов, набранных заместителем директора, главным бухгалтером ($B_{згб}(\text{итог})$), определяется по формуле:

$$B_{згб}(\text{итог}) = B_{згб}(\text{расчет}) \times K_{згб}, \text{ где:}$$

$B_{згб}(\text{итог})$ - итоговое количество баллов, набранных заместителем директора, главным бухгалтером;

$B_{згб}(\text{расчет})$ - расчетное количество баллов, набранных заместителем директора, главным бухгалтером;

$K_{згб}$ – коэффициент кратности, установленный приказом Департамента.

6.10. Размер премии заместителя директора, главного бухгалтера за счет бюджетных средств определяется по формуле:

$$P_{згб} = B_{згб}(\text{итог}) \times C_{тзгб}(\text{б}), \text{ где:}$$

$P_{згб}$ – размер премии заместителя директора, главного бухгалтера;

$B_{згб}(\text{итог})$ – итоговое количество баллов, набранных заместителем директора, главным бухгалтером;

$C_{тзгб}(\text{б})$ – стоимость одного балла при премировании заместителя директора, главного бухгалтера, устанавливаемая приказом Департамента.

6.11. Расчетный размер премии заместителя директора, главного бухгалтера за счет внебюджетных средств определяется по формуле

$$P_{внб} = C \times 0,01 \times K_{згб}, \text{ где:}$$

$P_{внб}$ – расчетный размер премии за счет внебюджетных средств;

C – объем средств, учитываемых при оценке деятельности по показателям работы по привлечению внебюджетных средств.

$K_{згб}$ – коэффициент для расчета премии за счет внебюджетных средств, установленный приказом Департамента.

При наличии оснований для депремирования, установленных Департаментом, расчетный размер премии заместителя директора, главного бухгалтера за счет внебюджетных средств снижается в процентном отношении, установленном комиссией.

6.12. На основании решения комиссии издается приказ руководителя колледжа, в котором указывается размер премий заместителя директора, главного бухгалтера.

6.13. Выплата премий заместителям директора, главного бухгалтера за счет бюджетных и внебюджетных средств осуществляется колледжем, исходя из размера премии, определенного в соответствии с пунктами 6.10 и 6.11 настоящего Положения, с учетом фактически отработанного времени.

Под фактически отработанным временем для расчета премии в рамках настоящего Положения понимается: фактически отработанное время и период нахождения в служебных командировках. В фактически отработанное время не включается: период нахождения в ежегодном и дополнительном оплачиваемом отпуске, в отпуске без сохранения заработной платы период временной нетрудоспособности, 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.

6.14. В качестве выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру может быть выплачена премия за выполнение особо важного и сложного задания. Решение о выплате данной премии принимается:

- Губернатором Тюменской области;
- Правительством Тюменской области;
- директором Департамента, в том числе по указанию заместителя Губернатора Тюменской области, координирующего и контролирующего деятельность Департамента

Выплата осуществляется в пределах средств, выделенных соответствующим распоряжением Правительства Тюменской области, распоряжением Губернатора Тюменской области, иных средств, выделенных государственному учреждению Департаментом на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), или за счет внебюджетных источников.

Размер премии определяется лицом, принявшим решение о ее выплате. При этом в решении указывается конкретное особо важное и сложное задание, за выполнение которого осуществляется выплата премии, а также источник ее выплаты.

7. Оплата труда руководителя колледжа

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

8. Заключительные положения

Оплата труда руководителя, заместителей директора, главного бухгалтера не может превышать установленного Департаментом предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения.

Департамент образования и науки Тюменской области
государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Тюменской области
«Агротехнологический колледж»
(ГАПОУ ТО «АТК»)

ПРИКАЗ

30.08.2023

№ 127-А

Ялutorовск

О внесении изменения в приказ

В целях повышения эффективности работы государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Агротехнологический колледж».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. В приложении №1 к приказу государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Агротехнологический колледж» от 21.03.2023 №67-А «Об утверждении Положений» подпункт «б» пункта 2.10 дополнить абзацем следующего содержания:

«- доплата за заведование кабинетом, которому присвоен статус «Мастерская» в рамках федерального проекта «Молодые профессионалы» в рамках реализации мероприятия «Государственная поддержка профессиональных образовательных организаций в целях обеспечения соответствия их материально-технической базы современным требованиям» - 40% от базового оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный учебный процесс, в месяц.»

2. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

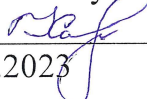
Директор



В.Н. Агапов

СОГЛАСОВАНО

Главный бухгалтер


Е.А. Карачёва

30.08.2023

Департамент образования и науки Тюменской области
государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Тюменской области

«Агротехнологический колледж»
(ГАПОУ ТО «АТК»)

ПРИКАЗ

18.04.2024

№88-А

Ялуторовск

О внесении изменения в приказ

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2021 г. № 2539 «Об утверждении Правил предоставления и распределения иных межбюджетных трансфертов из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации и бюджету г. Байконура на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъектов Российской Федерации и г. Байконура, муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья». ПРИКАЗЫВАЮ:

1. В приложение №1 к приказу государственного автономного профессионального образовательного учреждения Тюменской области «Агротехнологический колледж» от 21.03.2023 №67-А «Об утверждении Положений» внести следующие изменения:

1.1. Пункт 2.12 изложить в редакции следующего содержания:

«2.12. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают основные профессиональные образовательные программы социально-профессиональной адаптации для выпускников школ, освоивших общеобразовательные программы основного общего образования, в размере 5 000 рублей в месяц (в случае осуществления одним педагогическим работником классного руководства (кураторства) в двух и более группах ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается в размере 10 000 рублей).».

1.2. Пункт 2 дополнить пунктом 2.13 с соответствующей заменой нумерации пунктов данного раздела, следующего содержания:

«2.13. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, в размере 10 000

рублей в месяц, в случае осуществления одним педагогическим работником классного руководства в двух и более учебных группах ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается в размере 20 000 рублей).»

2. Действие пунктов 2.12 и 2.13 Положения о системе оплаты труда работников распространяется на правоотношения возникшие с 1 марта 2024 г.

3. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

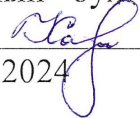
Директор



В.Н. Агапов

СОГЛАСОВАНО:

Главный бухгалтер

 Е.А. Карачёва

18.04.2024