Министерство образования Свердловской области

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса»
(ГАПОУ СО «УрТАТиС»)
620091, Свердловская область, г. Екатеринбург, пр.Космонавтов,14
ОГРН 1026602961747; ИНН6659029394

«СОГЛАСОВАНО»
На заседании Совета техникума
Протокол № 04
От «29**»** 08 **2025**

«УТВЕРЖДЕНО»
Директор
Чухломин Я.М.
«29**»** 08 **2025**

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса»

(редакция на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляется Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, утвержденного Постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016 №708-ПП

(ред. Постановлений Правительства Свердловской области от 21.07.2017 N 512-ПП, от 27.09.2018 N 646-ПП, от 17.10.2019 N 684-ПП,от 12.12.2019 N 899-ПП, от 16.10.2020 N 746-ПП, от 24.12.2021 N 967-ПП, от 03.11.2022 N 742-ПП,от 10.08.2023 №573-ПП))

Екатеринбург, 2025 г.

ГЛАВА 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, на основании Примерного положения об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области, утвержденного Постановлением Правительства Свердловской области от 12 октября 2016 г. № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области» (далее - Положение). Настоящее Положение применяется для установления заработной платы работнику в трудовом договоре и при исчислении заработной платы работников государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Уральский техникум автомобильного транспорта и сервиса» (далее Техникум или государственная организация).

2.Заработная плата работников Техникума устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей системой оплаты труда. Система оплаты труда в Техникуме устанавливается на основе настоящего Положения, Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Техникума.

Заработная плата работников Техникума (без учета выплат стимулирующего характера) в случае изменения системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема профессиональных и должностных обязанностей работников государственных организаций и выполнения ими работ той же квалификации.

2-1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы заработная плата работников государственных организаций подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышение заработной платы работников Техникума из числа отдельных категорий работников, определенных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 года № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы» и от 28 декабря 2012 года № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», осуществляется в соответствии с показателем среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности) в Свердловской области.

3.Фонд оплаты труда в Техникуме формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой Техникуму на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.Штатное расписание Техникума утверждается директором Техникума по согласованию с Министерством образования Свердловской области и включает в себя все

должности служащих (профессии рабочих) Техникума в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

Министерство образования Свердловской области может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу в фонде оплаты труда Техникума, а также перечень должностей, не относящихся к основному и (или) административно-управленческому персоналу Техникума.

5.Должности работников, включаемые в штатное расписание Техникума, должны определяться в соответствии с Уставом Техникума и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующими на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее ЕТКС), номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее номенклатура должностей).

ГЛАВА 2.
УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6. Оплата труда работников Техникума устанавливается с учетом:

1) ЕТКС;
2) номенклатуры должностей;
3) ЕКС или профессиональных стандартов;
4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
5) профессиональных квалификационных групп;
6) перечня видов выплат компенсационного характера;
7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Техникума.

7.При определении размера оплаты труда работников Техникума учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Техникума;

3) объем учебной (педагогической) работы;
4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8.Заработная плата работников Техникума не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.Изменение оплаты труда работников Техникума производится:

1) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;
2) при присвоении почетного звания – со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
3) при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);
4) при присуждении ученой степени доктора наук – со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук).

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Директор Техникума:

1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в Техникуме помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников Техникума.
3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Техникума.

12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в Техникуме педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Преподавательская работа в Техникуме для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

14. Предоставление преподавательской работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других государственных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации или при его отсутствии иного представительного органа работников при условии, что педагогические работники, для которых Техникум является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии с размером оплаты за один час, установленным локальным нормативным актом Техникума в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

ГЛАВА 3.
ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА.

15. Оплата труда работников Техникума включает в себя:
   1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
   2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;
   3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.

16. Техникум в пределах имеющихся у него бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Техникума устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, установленных постановлением Правительства Свердловской области от 12.10.2016 №708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области» с учетом проводимой индексации.

18. Приведенные в настоящем Положении размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы являются минимальными. Техникум имеет право самостоятельно устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Техникум вправе производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

18-1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Техникума, установленные настоящим Положением, ежегодно увеличиваются (индексируются) на величину (коэффициент) и в сроки, указанные в

нормативном правовом акте Правительства Свердловской области об индексации заработной платы работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области в текущем году.
При индексации минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников государственных организаций их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

19. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

21. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Техникума, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

22. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1, 2 и 3 к настоящему Положению.

23. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

24. Минимальные размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в Приложении № 4 настоящего Положения.

25. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

26. Минимальные размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в Приложении № 7 к настоящему Положению.

27. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений и их заместителям, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

28. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников повышаются в следующих размерах:

1)работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации- на 25 процентов;

2)работникам, имеющим первую квалификационную категорию по результатам аттестации- на 20 процентов;

3)работникам, относящимся к категориям: выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в первый раз получившим соответствующее профессиональное образование и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), оклады (ставки заработной платы) повышаются на 20 процентов до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.

29.Указанное в пункте 28 настоящего Положения повышение образует новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

30.Начисление компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Техникума, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

31. Повышение должностных окладов, ставок заработной платы работников, прошедших аттестацию, осуществляется в соответствии с утвержденным Перечнем должностей в Приложении № 11 к настоящему Положению, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

32. При занятии руководителем, его заместителями, главным бухгалтером Техникума педагогических должностей, повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

ГЛАВА 4.
УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА ТЕХНИКУМА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

33. Размер, порядок и условия оплаты труда директора Техникума устанавливаются работодателем в трудовом договоре.
34. Оплата труда директора Техникума, его заместителей и главного бухгалтера включают в себя:
    1) должностной оклад;
    2) выплаты компенсационного характера;
    3) выплаты стимулирующего характера;

35. Размер должностного оклада директора Техникума определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости государственной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям государственных организаций, утвержденной Министерством образования Свердловской области.

36. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается Министерством образования Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников государственных организаций (без учета заработной платы соответствующих заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается Министерством образования Свердловской области исходя из особенностей типов и видов этих организаций в кратности от 1 до 6.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных организаций и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

37. При установлении должностных окладов руководителям государственных организаций предусматривается их повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных Министерством образования Свердловской области.

38. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера государственной организации устанавливается работодателем на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя государственной организации, установленного в соответствии с п.30 настоящего Положения без учета его повышения, предусмотренного п. 32 настоящего Положения.

Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера государственной организации устанавливается в соответствии с локальным актом государственной организации, принятым руководителем государственной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации.

39. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителей – Министерством образования Свердловской области;

для заместителей руководителя – коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором.

40. Стимулирование руководителя государственной организации, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности государственной организации, осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя государственной организации, на основании положения о стимулировании руководителей государственных организаций, утвержденного приказом Министерства образования Свердловской области (далее - положение о стимулировании руководителей государственных организаций).

41. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Техникума устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям руководителя и главному бухгалтеру Техникума принимается руководителем государственной организации.

ГЛАВА 5.
ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА. (Приложение № 8)

42. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовых законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

43. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладами), ставкам заработной платы работников Техникума при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда государственной организации, утвержденного на соответствующий финансовый год.

44. Для работников Техникума устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
3) 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).

44-1. Размеры окладов (должностных окладов) работников государственных организаций по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются Техникумом самостоятельно в зависимости от сложности труда.

45. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

46. Всем работникам Техникума выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».

47. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Техникума при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

48. Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство (кураторство), проверку письменных работ, заведование: отделениями, учебно-консультативными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, центрами, творческими рабочими группами, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями, выполнение функций координатора, куратора проекта, класса (группы), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организацию трудового обучения, профессиональной ориентации, подготовку и проведение государственной итоговой аттестации.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

49. Работникам Техникума (кроме руководителя государственной организации, его заместителей и главного бухгалтера) за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы. Доплаты за условия, отличающиеся от нормальных, являются компенсационными.

50. Работникам Техникума за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и случаях:

1)10-20 процентов – за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;

2)15 процентов – педагогическим работникам за работу в группах углубленной подготовки. Конкретный размер доплаты зависит от количества реализуемых учебных часов углубленной подготовки, предусмотренной образовательной программой.

51. Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

52. Педагогическим работникам Техникума, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных , не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

1)педагогам-методистам – 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

2)педагогам-наставникам – 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер доплат определяется директором Техникума в зависимости от объема выполняемой работы, не входящей в должностные обязанности по согласованию с выборным органом или при его отсутствии иным представительным органом работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Доплаты, установленные за выполнение дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей по методической или наставнической деятельности, а также их увеличенный размер по итогам аттестации на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», устанавливаются на время выполнения педагогическим работником дополнительных, не входящих в должностные, обязанностей.

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

53. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета доплат по другим основаниям.

54. Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

55. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.

Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

56. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых государственной организацией услуг, государственная организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

ГЛАВА 6.
ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.
(Приложение № 9)

57. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в государственных организациях показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих организаций в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников государственных организаций, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственными организациями на оплату труда работников.

58. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;
2) за качество выполняемых работ;
3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

59. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

60. Размер выплат стимулирующего характера определяется государственной организацией с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем государственной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

61. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

62. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж государственной организации, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда государственной организации норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты могут устанавливаться с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за разработку адаптированных рабочих программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств государственной организации, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для государственной организации.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику исходя из фактических результатов его работы и интенсивности труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором в пределах утвержденного организацией фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Выплата стимулирующего характера за высокие результаты устанавливается по итогам работы за определенный период и учитывается по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников Техникума, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей. Мониторинг и оценка результативности ведется администрацией с участием Совета Техникума.

Размеры выплат стимулирующего характера работников максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема выполняемых работ.

63. Выплата стимулирующего характера за счет средств от приносящей доход деятельности директору Техникума осуществляется в целях укрепления трудовой и исполнительской дисциплины, повышения качества работ, ориентированных на конечный

результат, усиления ответственности и творческого подхода к решению уставных задач, направленных на оптимизацию расходов. Размер выплат производится ежемесячно в размере 100% от должностного оклада.

64. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов: «Народный» или «Заслуженный» и другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом государственной организации, трудовым договором в пределах утвержденного техникумом фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам, работникам в сфере молодежной политики и патриотического воспитания, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1)за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), наименование (название) которого начинается со слова «Заслуженный», - 10 000,00 рублей;

2)за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), наименование которого начинается со слова «Народный», - 15 000,00 рублей.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, работникам в сфере молодежной политики и патриотического воспитания, имеющим ученую степень или почетные звания устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных средств на оплату труда работников Техникума, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных государственной организацией на оплату труда работников.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, работникам в сфере молодежной политики и патриотического воспитания, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю Техникума или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю Техникума или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется директору Техникума с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации по согласованию с профсоюзным органом.

65. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в сфере образования или в Техникуме. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет работников Техникума установлен Министерством образования Свердловской области (Приложение 10 к настоящему Положению).

Работникам Техникума, которым невозможно установить показатели (критерии) оценки эффективности труда, по решению директора Техникума могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

от 5 до 10 лет - до 5 процентов;

свыше 10 лет - до 10 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами с учетом наличия соответствующих бюджетных средств на оплату труда работников Техникума, а так же средств от приносящей доход деятельности, направленных Техникумом на оплату труда работников.

66. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

67. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по тогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Техникума. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премиальные выплаты по итогам работы являются частью заработной платы и выплачиваются работнику ежемесячно. Периодичность определения Комиссией по стимулированию размера премиальных выплат по итогам работы определяется локальным нормативным актом, принимаемым с выборным профсоюзным органом, а при его отсутствии – с учетом мнения иного представительного органа работников Техникума.

При отсутствии экономии фонда оплаты труда перераспределение средств областного бюджета на увеличение фонда оплаты труда для обеспечения единовременных премиальных выплат отдельным работникам осуществляется по согласованию с Министерством образования Свердловской области при условии достижения организацией высоких показателей при осуществлении уставной деятельности.

68. В целях социальной защищенности работников государственных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личные вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя государственной организации применяется единовременное премирование работников Техникума:

1) при объявлении благодарности Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;
2) при награждении Почетной грамотой Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации;
3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
4) в связи с празднованием Дня учителя;
5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;
7) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

Условия, порядок и размер единовременного премирования определяются локальным нормативным актом Техникума, принятым директором Техникума с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников Техникума.

Начисление единовременного премирования осуществляется вне зависимости от фактически отработанного времени.

69. Работодатель вправе при наличии экономии бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда, и наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности, оказывать работникам материальную помощь.

Выплата материальной помощи работникам Техникума на основании подтверждающих документов может производиться в следующих случаях:

1)к очередному оплачиваемому отпуску;

2)вступление в брак;

3)рождение ребенка;

4)смерть супруга, супруги, родителей, детей (в том числе принятых в семью на воспитание) в возрасте до 18 лет или до 24 лет, если ребенок обучается на очном отделении образовательной организации);

5)утрата или повреждение имущества в связи с несчастным случаем, стихийным бедствием, пожаром, кражей, аварией, преступными действиями злоумышленников и другими чрезвычайными обстоятельствами;

6)наличие у сотрудника открытых листов нетрудоспособности продолжительностью более одного месяца (за исключением случаев ухода за заболевшими членами семьи, беременности и родов), болезнь работника свыше одного месяца подряд (при наличии открытого листа нетрудоспособности, за исключением листа нетрудоспособности в связи с беременностью и родами), необходимость лечения, восстановления после длительной болезни.

В случае, если оба супруга являются работниками Техникума, право на выплату материальной помощи в соответствии с подпунктами 2-5 настоящего пункта имеет один из супругов.

Размеры материальной помощи утверждаются в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников государственной организации, и (или) коллективным договором, соглашением и не должны превышать более двух должностных окладов (ставки заработной платы) в календарном году, за исключением выплат, указанных в подпункте 1 настоящего пункта.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и подтверждающих документов. Отсутствие подтверждающих документов является неправомерным расходованием финансовых средств.

70. Стимулирующие выплаты работников Техникума не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Работникам Техникума, работающим на условиях неполного рабочего времени, размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

При выплате заработной платы техникум извещает в письменной форме каждого работника посредством расчетного листка:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листы выдаются в бумажной форме в бухгалтерии техникума один раз в месяц при выплате зарплаты за вторую половину месяца (при окончательном расчете).

Заработная плата выплачивается на банковские карты сотрудников не реже, чем два раза в месяц (21 числа- за первую половину текущего месяца, пропорционально отработанному времени, 07 числа следующего месяца - за вторую половину месяца, окончательный расчет за отработанный месяц.

Приложение № 1
к Положению «Об оплате труда работников
ГАПОУ СО «УрТАТиС»
с 01.10.2025

Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала

Квалификационные уровни	**Должности работников образования**	**Минимальный размер должностного оклада, рублей**
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	секретарь учебной части	18860,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения	18860,00

Приложение № 2
к Положению «Об оплате труда работников
ГАПОУ СО «УрТАТиС»
с 01.10.2025

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	**Должности работников образования**	**Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы, рублей**
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель -без категории – - высшая категория – - 1 категория – - аттестованный на соответствие занимаемой должности.	 16533,00 20666,00 19839,00 18186,00
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель; - без категории – - высшая категория – - 1 категория – - аттестованный на соответствие должности.	 16533,00 20666,00 19839,00 18186,00
	Мастер производственного обучения с 01.09.2025: - без категории - высшая категория - 1 категория - мастер п/о аттестованной на соответствие занимаемой должности	 17277,00 21597,00 20733,00 19005,00
4 квалификационный уровень	**преподаватель** (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу) **с 01.09.2025:** - без категории - высшая категория - 1 категория - аттестованный на соответствие занимаемой	 17277,00 21597,00 20733,00 19005,00

	должности.	
	преподаватель-организатор основ безопасности защиты Родины; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; педагог-библиотекарь; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями - без категории - высшая категория - 1 категория - аттестованный на соответствие занимаемой должности.	 16533,00 20666,00 19839,00 18186,00

Приложение № 3
к Положению «Об оплате труда работников ГАПОУ СО «УрТАТиС»
с 01.10.2025

Профессиональная квалификационная группа
Должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)	20430,00
2 квалификационный уровень	старший мастер государственной профессиональной образовательной организации (структурного подразделения государственной профессиональной образовательной организации)	22003,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством;	19173,00
3 квалификационный уровень	заведующий библиотекой; заведующий общежитием; заведующий столовой;	20430,00
5 квалификационный уровень	начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской	22003,00

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом государственной организации Свердловской области, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области, предусматривается их повышение за соответствие занимаемой должности руководителям структурных подразделений по итогам аттестации, в соответствии с порядком, установленным Министерством образования Свердловской области.

Приложение № 4
к Положению «Об оплате труда работников
ГАПОУ СО «УрТАТиС»
с 01.10.2025

Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые должности служащих"

Квалификационные уровни	**Профессиональные квалификационные группы**	**Минимальный размер должностного оклада, рублей**
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	дежурный по общежитию;	17288,00
	архивариус;	18860,00
	калькулятор;	18860,00
	кассир;	14146,00
	комендант;	18860,00
	экспедитор по перевозке грузов;	14146,00
	паспортист;	14146,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам;	18860,00
	секретарь руководителя;	18860,00
	лаборант;	10531,00
4 квалификационный уровень	механик;	18860,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер;	20430,00
	документовед;	18860,00

	специалист по охране труда; инженер-программист (программист);	18860,00 18860,00
	электроник (системный администратор);	18860,00
	экономист;	20430,00
	юрисконсульт	18860,00
	инженер (по ремонту электрооборудования);	18860,00
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" (заместитель главного бухгалтера)	25145,00

Приложение № 5
к Положению «Об оплате труда
работников ГАПОУ СО «УрТАТиС»
с 01.10.2025

**Профессиональные квалификационные группы
должностей медицинских и фармацевтических работников**

Квалификационные уровни	**Профессиональные квалификационные группы**	**Минимальные размеры должностного оклада, рублей**
Профессиональная квалификационная группа "Средний медицинский и фармацевтический персонал"		
3 квалификационный уровень	медицинская сестра	18860,00
4 квалификационный уровень	врач (фельдшер),	19959,00

Примечание. При установлении размеров должностных окладов локальным актом государственной организации Свердловской области, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности медицинским и фармацевтическим работникам, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством образования Свердловской области.

Приложение № 6
к Положению «Об оплате труда работников
ГАПОУ СО «УрТАТиС»»
с 01.10.2025

Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Профессиональные квалификационные группы	**Минимальный размер должностного оклада, рублей**
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь;	18860,00

Примечание.
При установлении размеров должностных окладов локальным актом государственной организации Свердловской области, в отношении которой функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством образования Свердловской области, предусматривается их повышение за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности работникам культуры, искусства и кинематографии, прошедшим соответствующую аттестацию, в соответствии с порядком, установленным Министерством образования Свердловской области.

Приложение № 7
к Положению «Об оплате труда работников
ГАПОУ СО «УрТАТиС»
с 01.10.2025

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	**Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням**	**Минимальный размер оклада, рублей**
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	гардеробщик;	18860,00
	грузчик;	14146,00
	кастелянша;	14146,00
	мойщик посуды;	18860,00
	подсобный рабочий;	14146,00
	сторож (вахтер);	18860,00
	уборщик производственных помещений;	18860,00
	уборщик служебных помещений;	18860,00
	уборщик территории	18860,00
	кладовщик;	18860,00
	повар	18860,00
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"		
1 квалификационный уровень	тракторист	18860,00
	плотник;	18860,00
	слесарь-сантехник;	18860,00
	водитель автомобиля;	18860,00
	электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	18860,00
2 квалификационный уровень	- слесарь-ремонтник ;	18860,00

Приложение №8
к Положению «Об оплате труда работников
ГАПОУ СО «УрТАТиС»

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Наименование выплат	Размер выплат
Работа в тяжелых и вредных условиях труда при условии занятости не менее 50% рабочего времени	до 12% от должностного оклада
Работа в тяжелых и особо вредных условиях труда при условии занятости не менее 50% рабочего времени	до 24% от должностного оклада
Уральский коэффициент (за работу в местности с особыми климатическими условиями)	15%
Реализация программ обучающихся в коррекционных группах с ограниченными возможностями здоровья	15% от должностного оклада (от оплаты за установленную педагогическую нагрузку на учебный год (аудиторные часы))
Проверка письменных работ (по предметам)	-русский язык, литература - 15% от оплаты за установленную педагогическую нагрузку на учебный год (аудиторные часы); -математика, химия, физика, биология, естествознание-10% от оплаты за установленную педагогическую нагрузку на учебный год (аудиторные часы);
Руководство (кураторство) группой	Исходя из суммы за одного человека с 01.09.2025: -студент, проживающий в домашних условиях-185,0 руб.; -студент, проживающий в общежитии-209,0 руб.: -студент, принадлежащий к категории детей-сирот, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот, оставшихся без попечения родителей, проживающий в домашних условиях или в общежитии - 246,0 руб.
Заведование кабинетом, учебной мастерской	до 15% от должностного оклада
Руководство предметной, цикловой методической комиссией	до 15% от должностного оклада
Должностной оклад увеличивается сторожам, дежурным по общежитию, работающим в ночное время (с 22:00 до 6:00 часов)	не менее 35% часовой ставки (части оклада) за час работы в ночное время.

Приложение № 9
к Положению «Об оплате труда работников
ГАПОУ СО «УрТАТиС»

1. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

1.1. Размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты в работе устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности работников техникума, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей.

1.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников техникума ведется администрацией с участием Совета техникума, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

1.3. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников техникума учитываются результаты:

- внутреннего контроля образовательного процесса в техникуме;
- самооценки работников техникума – «Лист самопроектирования образовательной деятельности педагога»;
- материалов отчетной документации;
- результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся, родителей, социальных партнеров;
- других документов, отражающих результативность трудовой деятельности (педагогической, административной, административно-хозяйственной и др.).

1.4. Оценка деятельности обслуживающего персонала, рабочих и отдельных специалистов производится в абсолютных размерах или в процентном отношении к окладу.

1.5. Механизм распределения стимулирующих выплат:

1.5.1. на основании финансово-экономического анализа определяется сумма стимулирующей части фонда оплаты труда, подлежащая распределению на выплаты;

1.5.2. комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, утвержденная директором Техникума на учебный год, проводит:

- анализ всех представленных документов (вышеперечисленных);
- определяет наиболее приоритетные мероприятия, направления работы;
- выносит предложения по размеру выплат стимулирующего характера в денежном выражении по всем подразделениям работников (проект приказа на выплаты);
- выплаты утверждаются директором Техникума.

2. ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, КРИТЕРИИ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ ТЕХНИКУМА

№ п/п	Показатели	Критерии	Количественное выражение в % к долж. окладу или в абсол.разм.	Периодичность установки
I. Методическая деятельность (для педагогических работников)			**До 100 %**	**Ежемесячно**
1.	За интенсивность и высокие результаты работы	**1. Активное участие в инновационной деятельности Техникума**: -ведение экспериментальной работы (проекты современных методик преподавания и их аналитические обоснования, конкурсные проекты профессиональной направленности, аттестационные проекты; -разработка авторских программ, учебных пособий; -разработка разделов ОПОП согласно требований ФГОС по срокам их выполнения; -разработка методических рекомендаций, указаний для обеспечения образовательного процесса по ОПОП при проведении лабораторных, практических, семинарских, самостоятельных работ, форм аттестаций (текущей, ПА, ИГА) и других форм контроля. **2. Результативное участие в работе по внедрению Федеральных государственных стандартов:** - корректировка учебно-программной документации по ОП, предметам, дисциплинам с учетом требований ФГОС; -календарно-тематическое планирование с применение совместных бинарных, интегративных занятий по освоению профессиональных компетенций на профессию/специальность согласно ФГОС; - разработка ФОС с учетом новых подходов для текущей, промежуточной и		По шкале оценивания результатов методической работы педагогических работников

		итоговой аттестации с учетом содержания ОПОП, профессионального модуля, учебной дисциплины, МДК (ситуационные и практические задания и задачи по предмету, разноуровневые варианты заданий для оценивания уровня сформированности; профессиональных компетенций; -разработка: а) вариативных модулей для обеспечения компонента ОУ; б) профессиональных модулей для обеспечения федерального компонента учебного плана на ОПОП. **3. Создание качественного комплексно-методического обеспечения:** - дидактического материала по темам предмета: раздаточный материал, аудио-, видео- и медиатеки; - создание учебных пособий, электронных учебников, рабочих тетрадей; - формирование или коррекция паспорта кабинета/мастерской (систематизация средств обучения с учетом обновленных ОПОП; - создание наглядной и текущей информации в кабинете / мастерской по предмету, дисциплине. **4. Активное участие и проведение качественных открытых мероприятий, техникумовского, городского, региональных уровней** в соответствии с уровнем присвоенной квалификации. **5. Системное использование современных образовательных технологий,** новых форм организации учебного процесса и с учетом требований новых ФГОС: - модульных подходов в обучении; - информационных технологий; - дифференцированных подходов; - других технологий. **6**. **Активное и результативное участие в работе методических объединений**: -подготовке заседаний ПЦК и МС;		

		- педагогических конференций; - методических выставках; - по обмену опыта, предметных недель; - процедурах аттестации, аккредитации: - за регулярность участия: - до 2-х раз; - до 5- раз; - свыше 5 раз. **7. Участие в различных формах наставничества с молодыми педагогами** (при наличии планов и отчетов о работе) **8. Индивидуальная работа по самообразованию, через курсы ОУ и внешнее обучение в ОУ** с дальнейшей с реализацией в учебной работе (результат внедрения в педагогическую деятельность в виде анализа внедрения и динами результатов)		

2.1 Критерии выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (преподаватель, мастер производственного обучения, преподаватель-организатор ОБЗР, руководитель физического воспитания, социальный педагог, педагог-организатор, воспитатель)

II. Учебная деятельность.			**До 100%**	**Ежемесячно**
		1.% успеваемости по предмету не менее 90 %, % качества не ниже 30%		
		2. % посещаемости предмета обучающимися не менее 90% от численности		

		группы		
		3. соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины (опоздания, уход с работы, несвоевременное начало или завершение занятий)		
		4. ведение учетно-отчетной документации (журналы, отчеты, планирование)		
		5. Результативная работа по укреплению и развитию кабинета: - санитарное состояние и соблюдение ТБ; - сохранность оснащения (мебель и оборудование); - создание условий для развития МТБ.		
		6. 100% успеваемость обучающихся по предмету в промежуточной аттестации по итогам года		
		7. 100% выпускников, получивших положительные оценки по предмету по результатам завершающей аттестации		
		8. результативная работа по профориентации: - работа с учащимися школ; - участие в проведении Дней открытых дверей; - участие в выставках и мероприятиях по созданию имиджа Техникума.		
		9. подготовка участников и победителей (призеров) техникумовских, городских, региональных и всероссийских мероприятий		
III. Учебно- производственная деятельность. (для мастеров производственного обучения)			**До 100%**	**Ежемесячно**
	За качество выполняемых работ	1. % за успеваемости по предмету не менее 90%, % качества не ниже 30%; % посещаемости предмета обучающимися не ниже 90% от численности группы. 2. Соблюдение трудовой и исполнительной дисциплины (опоздание, уход с работы, несвоевременной начало или завершение занятий). 3. Ведение учетно-отчетной документации (журналы, отчеты, планирование).		

		4.Результативная работа по укреплению и развитию уч. мастерской: - санитарной состояние и соблюдение ТБ; - сохранность оснащения (мебель, оборудование) - создание условий для развития МТБ. 5. 100% успеваемость обучающихся по производственному обучению в промежуточной аттестации по итогам года. 6. 100% выпускников, получивших положительные оценки по результатам государственной итоговой аттестации. 7. Высокий уровень подготовки и проведения Государственной итоговой аттестации (уровень сформированности общих и профессиональных компетенций выпускников) 8. Не менее 25% выпускников, получивших повышенные разряды. 9. Не менее 90% от общего количества выпускников, трудоустроившихся по полученной профессии или продолживших обучение на программах СПО или ВПО. 10. Подготовка участников и победителей (призеров) техникумовских, городских, региональных и всероссийских мероприятий. 11.Результативная работа по профориентации: -работа с учащимися школ; -участие в проведении Дней открытых дверей; -участие в выставках и мероприятиях по созданию имиджа Техникума.		
IV. Учебно-воспитательная деятельность.			**До 80%**	**Ежемесячно**
	За качество выполняемых работ	**Показатели, характеризующие участие преподавателей в воспитательной работе:** - активное участие в работе совещаний, взаимодействие с педагогическим коллективом ОУ по вопросам: воспитания обучающихся, решению конфликтных ситуаций, предупреждению правонарушений;		

		- организация и результативность работы кружков, секций, ДОП и т.д.; - участие в организации и проведении мероприятий воспитательного характера, внеклассных мероприятий на уровне группы, курса, ОУ. **Показатели, характеризующие участие мастеров п/о, кураторов групп в воспитательной работе:** - активное участие в работе совещаний, взаимодействие с педагогическим коллективом ОУ, Советом по профилактике правонарушений, ОпДН, ТКДНиЗП по вопросам: воспитания обучающихся, решению конфликтных ситуаций, предупреждению правонарушений; - организация и результативность работы с коллективом группы: создание и организация работы актива группы, проведение классных часов, бесед, лекций, выпуск стенных газет, участие в работе радио, выпуске газет и т.д.; - организация и активное участие в проведении мероприятий воспитательного характера, спортивно-массовых и культмассовых внеклассных мероприятиях на уровне курса, ОУ; - результаты работы с документацией группы, системность в подготовке и сдаче отчетности; - участие в разработке сценариев, методических пособий, положений, информационных буклетов и т.д.; - работа по сохранности контингента, снижение показателей пропусков занятий без уважительной причины, организация взаимодействия с родителями обучающихся.		

2.2. Критерии выплат стимулирующего характера социально-педагогическим работникам (социальный педагог, педагог-организатор, педагог-психолог)

№ п/п	Показатели	Критерии	Количественное выражение в %, к долж. окладу или в абсол.разм.	Периодичность установки

1	За эффективную работу с обучающимися «группы риска» (алкогольная и наркозависимость, табакокурение, пропуски занятий без уважительных причин)	- результативность текущего контроля, строгий учет; - эффективная профилактическая работа (групповая и индивидуальная); - динамика положительных результатов по снижению обучающихся «группы риска»	до 50%	Ежемесячно
2	За профилактику девиантного поведения	- отсутствие правонарушений; - динамика снижения количества обучающихся, состоящих на учете в ИДН	до 40%	
3	За организацию культурно-массовой и спортивной работы	- 50-75% занятости от числа обучающихся в работе предметных кружков; - 90-100% занятости от числа обучающихся в культурно-массовых и спортивных мероприятиях	до 30%	
4	За учебные достижения обучающихся ОВЗ и опекаемых обучающихся	- динамика роста положительных результатов по всем направлениям учебно-воспитательной работы (успеваемость, посещаемость, активность в общественной жизни, защищенность по социально-бытовым условиям) воспитанников ОВЗ	до 30%	
5	За организацию работы по самоуправлению	- динамика роста положительных результатов учебной, воспитательной профилактической работы	до 30%	
6	Внешняя оценка деятельности социально-педагогической работы; субъективная оценка родителей, социальных партнеров	- положительная оценка социально-педагогической работы (анкеты, опросы и др.); - отсутствие жалоб и конфликтов	до 30%	

2.3. Критерии деятельности работников учебно-методической службы (методист)

№ п/п	**Показатели**	**Критерии**	**Количественное выражение в %, к долж. окладу или в абсол.разм.**	**Периодичность установки**
1	Учебно-методические	- эффективное научно-методическое сопровождение образовательных	до 50%	

	работы по организации учебного процесса	программ (наличие необходимых научно-методических продуктов; консультирование педагогов; оказание методической помощи при разработке дидактико-методических материалов); - системное обобщение и распространение инновационных педагогических технологий; - стабильность и эффективность научно-исследовательской деятельности обучающихся и педагогов; - качественная организация и проведение повышения квалификации на всех уровнях; -качественная организация и проведение аттестаций педагогических работников		
2	За издательскую и выставочную деятельность	- системная работа по развитию издательской деятельности (разработка методических рекомендаций, пособий, указаний и др.); - наличие постоянно действующей методической выставки инновационных продуктов педагогической деятельности	до 40%	
3	За высокий уровень исполнительской дисциплины	- своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ различного уровня и методических продуктов; - прохождение аттестации в установленные сроки; - повышение квалификации	до 30%	

2.4. Критерии деятельности заместителей директора, заведующих отделениями, старших мастеров, специалиста по кадрам

№ п/п	Показатели	Критерии	Количественное выражение в %, к долж. окладу или в абсол.разм.	Периодичность установки
1	За соответствие деятельности Техникума Уставу и нормативно-правовым документам	- юридически грамотно разработанные локальные акты Техникума; - знание нормативно-правовых документов различного уровня; - наличие системы управления на всех уровнях: техникумовском, административном, групповом и самоуправление	до 30%	Ежемесячно
2	За организацию и контроль учебно-	- качественная организация теоретического и практического обучения. Выполнение учебных планов и программ каждой учебной группы;	до 50%	

	воспитательного процесса	- выполнение плана набора нового контингента обучающихся (100%); - сохранность контингента обучающихся (100%); - высокий уровень подготовки и проведения ГИА. Высокие результаты ГИА; - высокий процент охвата обучающихся дополнительным образованием; - отсутствие нарушений правил, охраны труда и ТБ; - эффективность мониторинга и контроля учебной, научно-методической и инновационной работы в Техникуме		
3	За работу по развитию учебно-материальной базы	- наличие учебно-материальной базы в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, требованиями санитарно-гигиенических норм и пожарной безопасности; - наличие нормативной документации по охране труда, обеспечению безопасности жизнедеятельности образовательного учреждения; - своевременность списания оборудования и материалов; - систематическое пополнение современными инструментами, оборудованием, материалами; - подключение к сети Интернет; - наличие и эффективность использования материально-технической базы для внеучебной работы с обучающимися; - объем внебюджетных средств, используемых на развитие учебно-материальной базы учреждения	до 35%	
4	За организацию эффективной инновационной деятельности Техникума	- введение новых профессий и специальностей; - высокий уровень информатизации всех подразделений Техникума; - своевременная и качественная работа по внедрению новых Федеральных Государственных образовательных стандартов; - высокий уровень аттестации педагогических и руководящих работников Техникума	до 50%	
5	За работу по развитию внебюджетной деятельности	- высокий уровень организации внебюджетной деятельности подразделений Техникума;	до 50%	
6	За работу с педагогическими кадрами	- качественный состав кадров; - проведение аттестации педагогических кадров. Высокий процент аттестации (не менее 80%); - системное повышение квалификации педагогических работников в	до 50%	

		различных формах; - формирование кадрового резерва; - поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;		
7	За высокий уровень исполнительской дисциплины	- своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, программ различного уровня; - соблюдение сроков прохождения учреждением лицензирования государственной аккредитации; - соблюдение финансовой дисциплины; - целевое расходование бюджетных средств;	до 50%	

2.5. Критерии деятельности заместителя директора по административно-хозяйственной части, специалиста по охране труда, начальника гаража, механика, инженера(по ремонту электрооборудования), инженера (по направлениям деятельности)

№ п/п	Показатели	Критерии	Количественное выражение в %, к долж. окладу или в абсол.разм.	Периодичность установки
1	За образцовое санитарно-гигиеническое состояние Техникума	- система работы по созданию санитарно-гигиенических условий в Техникуме; - своевременное устранение замечаний Роспотребнадхора, Технадзора	до 30%	
2	За создание условий для образовательной деятельности	- системность и своевременность планово-предупредительных ремонтов, строгий контроль по использованию материальных ресурсов; - система и своевременность обеспечения образовательного процесса материально-техническими ресурсами	до 50%	
3	За состояние пожарной безопасности	- система работы по предупреждению пожарной безопасности; - своевременное устранение замечаний Госпожнадхора	до 50%	
4	За организацию работы автотранспорта	- система работы по предупреждению ДТП, поломок автотранспорта; - своевременное прохождение технического осмотра автотранспорта	до 40%	
5	За высокий уровень исполнительской дисциплины	- своевременная и качественная подготовка отчетов, нормативных документов, смет и др.; - соблюдение финансовой дисциплины; - целевое расходование бюджетных средств	до 50%	

2.6. Критерии выплат стимулирующего характера работникам библиотеки

№ п/п	Показатели	Критерии	Количественное выражение в %, к долж. окладу или в абсол.разм.	Периодичность установки
1	За формирование библиотечного фонда на основе потребностей педагогических работников	- системное пополнение библиотечного фонда; - 75%-100% охват обучающихся и педагогов; - информатизация библиотечной работы	до 30%	
2	За качественное обслуживание обучающихся, педагогов, сотрудников колледжа	-удовлетворенность потребителей в образовательных и информационных услугах библиотеки; - высокая читательская активность обучающихся; - высокий уровень мероприятий по формированию культуры чтения, воспитанию культурного и социального самосознания, эмоционального развития обучающихся	до 40%	
3	За эффективное использование рабочего времени	- четкое планирование и выполнение планов; - высокий уровень исполнительской дисциплины	до 30%	

2.7. Критерии деятельности учебно-вспомогательного персонала (кассир, кладовщик, дежурный по общежитию, гардеробщик, слесарь, уборщик территории, мойщик посуды, водитель, уборщик служебных и производственных помещений, заведующий хозяйством, медсестра, плотник, электрик, повар, сторож, и др.)

№ п/п	Показатели	Критерии	Коичественное выражение в %, к долж. окладу или в абсол.разм.	Периодичность установки
1	За образцовое техническое и	- оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок;	до 50%	

	санитарно-гигиеническое состояние Техникума	- обеспечение нормативных условий по охране труда - качественное и своевременное проведение уборки всех помещений; -надежность систем энергоснабжения, теплоснабжения и водоснабжения. Качественное выполнение профилактических работ. - качественное обслуживание гардероба; - высокий уровень оказания медицинских услуг - высокий уровень обслуживания посетителей столовой		
2	За организацию работы автотранспорта	- высокий уровень технического состояния автомобилей; - отсутствие ДТП, замечаний; - обеспечение безопасной перевозки обучающихся (пассажиров)	до 40%	
3	За высокий уровень исполнительской дисциплины	- своевременность и качество выполняемых работ; - инициатива и творчество при выполнении заданий; - эффективное использование рабочего времени.	до 30%	

2.8. Критерии деятельности работников бухгалтерии (главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, экономист, калькулятор)

№ п/п	Показатели	Критерии	Количественное выражение в %, к долж. окладу или в абсол.разм.	Периодичность установки
1	За организацию финансово-хозяйственной деятельности	Ответственность при выполнении поставленных задач (важность, самостоятельность) выполняемой работы, интенсивность работы, качество работы; - высокий уровень формирования учетной политики и разработки мероприятий по ее реализации; - четкое выявление внутрихозяйственных финансовых резервов и устранение потерь и непроизводственных затрат; - высокая организация учета и отчетности материально-технической отчетности; - строгий учет поступающих денежных средств; - своевременное перечисление по счетам всех видов; - высокая грамотность заполнения финансовых документов; - качественный экономический анализ хозяйственной деятельности Техникума;	до 100%	Ежемесячно

		- обеспечение режима экономии и устранение необоснованных финансовых и материальных затрат; - своевременность, оперативность по приему, учету, выдаче денежных средств, денежных документов, ценных бумаг с соблюдением правил, обеспечивающих их сохранность; - строгое соблюдение правил при выдаче денежных средств		
2	За высокий уровень исполнительской дисциплины	- своевременность и качество выполняемых работ; - инициатива и самоорганизация при выполнении заданий; - эффективное использование рабочего времени - отсутствие возврата документов на доработку	до 50%	

2.9. Критерии деятельности учебно-вспомогательного рабочего персонала (секретарь учебной части, документовед, архивариус, лаборант)

№ п/п	Показатели	Критерии	Количественное выражение в %, к долж. окладу или в абсол.разм.	Периодичность установки
1	За создание условий для организации учебного процесса	- системность, четкость работы с административно-распорядительными документами; - системность и грамотность в работе с входящей и исходящей документацией; - высокий уровень в части нормативно-правовых актов, касающихся документационного обеспечения управления, основ законодательства о труде; - высокий уровень порядка, комплектования, сохранности архивных документов; - системность, аккуратность по оформлению личных дел обучающихся; - грамотное ведение книг выдачи и учета документов различного уровня	до 50%	
2	За высокий уровень исполнительской дисциплины	- своевременность и качество выполняемых работ; -инициатива и творчество при выполнении заданий; - эффективное использование рабочего времени.	до 30%	

Приложение №10
к Положению «Об оплате труда работников
ГАПОУ СО «УрТАТиС»

ПОРЯДОК
исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет работников ГАПОУ СО «УрТАТиС»

1.Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы, выслуги лет работников ГАПОУ СО «УрТАТиС».

2.Основным документом для определения стажа непрерывной работы (выслуги лет) является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

3.При установлении работникам Техникума ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) учитывается продолжительность непрерывной работы работников в ГАПОУ СО «УрТАТиС».

В случаях, предусмотренных данным Порядком, в стаж непрерывной работы засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающей право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) работникам Техникума, засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на других должностях в:

1)организациях, осуществляющих образовательную деятельность в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей, всех форм собственности (далее- организации);

2)исполнительных органах государственной власти Свердловской области, органах местного самоуправления муниципальных районов и городских округов, расположенных на территории Свердловской области, осуществляющих управление в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а также в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей (далее-органы власти).

5.Период работы в организациях и органах власти учитывается работнику Техникума при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

6.При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы в организациях учитывается работнику Техникума при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения из организаций или органов власти после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное время переезда.

7.При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы в организациях учитывается работнику Техникума при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1)после окончания обучения по основным образовательным программам, основным профессиональным образовательным программам послевузовского профессионального обучения;

2)со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

8.При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времен6и переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в организации или органе власти.

9.Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в организациях или органах власти:

1)зарегистрированным на бирже труда как безработным;

2)получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости;

3)принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

4)покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

5)гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в организациях;

6)супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

7)занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

10.Стаж работы сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении) при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

11.Стаж непрерывной работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 №1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».

12.Под работой по специальности в сфере образования, молодежной политики, патриотического воспитания, а так же в сфере организации и обеспечения отдыха и оздоровления детей понимается работа:

1)на руководящих, педагогических, методических и других должностях специалистов, служащих и иных работников, утвержденных штатными расписаниями и тарификациями организаций;

2)на руководящих, инспекторских и других должностях специалистов органов власти;

3)на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детских фондов; на руководящих и других должностях специалистов дома учителя: комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних органов внутренних дел;

4)время обучения (по очной форме) в профессиональных образовательных организациях, образовательных организациях высшего образования, имеющих государственную аккредитацию;

13.Право решать конкретные вопросы о соответствии специальности для определения стажа непрерывной работы в организациях профилю работы предоставляется директору техникума с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного органа работников (совета техникума).

Приложение №11
к Положению «Об оплате труда работников
ГАПОУ СО «УрТАТиС»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливается повышение окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

Номер строки	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность педагогического работника, по которой повышаются оклады
1	2	3
1.	Учитель; преподаватель	воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности);
2.	Старший воспитатель	воспитатель
3.	Воспитатель	старший воспитатель
4.	Старший тренер-преподаватель	тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
5.	Тренер-преподаватель	старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
6.	Старший методист	методист
7.	Методист	старший методист
8.	Старший педагог дополнительного образования	педагог дополнительного образования
9.	Педагог дополнительного образования	старший педагог дополнительного образования
10.	Старший инструктор-методист	инструктор-методист
11.	Инструктор-методист	старший инструктор-методист
12.	Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины	учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)
13.	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу	преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины

	«Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)	
14.	Руководитель физического воспитания	учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»);
15.	Мастер производственного обучения	учитель (трудовое обучение, технология); преподаватель (при выполнении учебной, преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
16.	Учитель (трудовое обучение, технология)	мастер производственного обучения; инструктор по труду
17.	Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации	преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
18.	Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школа искусств); Музыкальный руководитель; концертмейстер	учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации
19.	Преподаватель профессиональной образовательной организации	учитель (по аналогичному профилю общеобразовательной организации)
20.	Учитель общеобразовательной организации	преподаватель (по аналогичному профилю профессиональной образовательной организации)
21.	Учитель-дефектолог; учитель-логопед	учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным

		адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)

Приложение №12
к Положению «Об оплате труда работников
ГАПОУ СО «УрТАТиС»

РАЗМЕРЫ СТАВОК

Почасовой оплаты труда лиц, привлекаемых к оказанию (выполнению) государственных услуг (работ)

Номер строки	Вид государственной услуги (работы)	Ставка почасовой оплаты труда (рублей)		
		Лицо, имеющее звание «Народный»	Лицо, имеющее звание «Заслуженный»	Лицо, не имеющее ученой степени, научного звания
1	2	3	4	5
1.	Реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки, профессионального обучения	500	400	300
2.	Проведение экспертизы научных, научно-технических программ и проектов, инновационных проектов по фундаментальным, прикладным научным исследованиям, экспериментальным разработкам	500	400	300
3.	Организация проведения общественно-значимых мероприятий в сфере образования, науки и молодежной политики в части оплаты труда:			
4.	членов жюри, комиссий, в том числе аттестационных, конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ, экспертов	400	300	250
5.	председателей жюри, комиссий, в том числе аттестационных, конкурсов	800	600	500

	и смотров, рецензентов конкурсных работ, главных экспертов			
6.	технических специалистов, лиц, привлекаемых к организационно-технической деятельности при проведении мероприятий	-	-	150

Размеры ставок почасовой оплаты указаны без учета налога на доходы физических лиц, выплачиваются в пределах утвержденного объема субсидии, выделяемой на выполнение государственного задания (выполнения работы) на соответствующий финансовый год, а так же из средств от приносящей доход деятельности.