

Министерство общего и профессионального образования РО
государственное бюджетное образовательное учреждение
среднего профессионального образования Ростовской области
«Ростовский технологический техникум сервиса»

«СОГЛАСОВАНО»:

Совет техникума

Протокол № 4 от «24» 10 2019 г.

Председатель: Висенко О.В.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор ГБПОУ РО «РТТС»

Л.В.Фролова

Введен в действие приказом № 199-о
от 25.10 2019 г.



**Положение
о системе оплаты труда
в государственном бюджетном профессиональном
образовательном учреждении
Ростовской области
«Ростовский технологический техникум сервиса»**

г. Ростов-на-Дону

Раздел 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда и материального стимулирования работников ГБПОУ РО «РТТС» (далее — Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», Постановлением Правительства Ростовской области от 09.11.2016 №765 "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений системы образования Ростовской области, государственных казенных учреждений социального обслуживания Ростовской области центров помощи детям, оставшимся без попечения родителей" (далее Постановление №765) и регулируют порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ростовской области «Ростовский технологический техникум сервиса» (далее - Техникум), подведомственного министерству общего и профессионального образования Ростовской области.

1.2 Настоящее Положение является локальным нормативным актом и распространяется на всех лиц, осуществляющих в Техникуме трудовую деятельность на основании трудовых договоров (далее по тексту - работники).

1.3 Настоящее Положение распространяется на работников, ведущих трудовую деятельность как по основному месту работы (основная работа, предусмотренная должностными обязанностями), так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству (другая регулярная работа, выполняемая в свободное от основной работы время), лиц, привлекаемых на условиях почасовой оплаты.

1.4 Базовыми принципами формирования системы оплаты труда и материального стимулирования работников Техникума являются:

- соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности и квалификации работника;
- отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности при оплате труда;
- стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
- равенство работников относительно норм труда (трудовых обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления инициативы, творческой активности;
- нацеленность системы оплаты на достижение необходимых конечных результатов работы, при этом заработная плата работника не должна зависеть от результатов труда других работников или учреждения в целом. Зарплата всегда есть результат оценки индивидуального труда.

1.5 Условия оплаты труда работников Техникума включают размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера и включаются в трудовой договор (дополнительное соглашение) между работодателем и работником.

1.6 Фонд оплаты труда Техникума формируется на очередной финансовый год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период - размеров субсидий бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.7 Положение о системе оплаты и материального стимулирования труда сотрудников ГБПОУ РО «РТТС» утверждается приказом директора Техникума с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.8 Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости (при изменении законодательных и нормативных актов Правительства Российской Федерации и Ростовской области) в том же порядке, в котором оно было принято.

Раздел 2. Система оплаты труда

2.1. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается исчисления вознаграждения, подлежащего выдаче работникам Техникума, в соответствии с трудовыми затратами.

Система оплаты труда работников Техникума включает в себя:

- размеры должностных окладов и ставок по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- другие выплаты.

2.2. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

2.3. Порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей установлен Постановлением №765.

2.4. Особенности условий оплаты труда педагогических работников регулируются Постановлением №765.

2.5. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.6. Размер заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ и определяемым Правительством Ростовской области.

2.7. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений учреждений, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Постановлением №765. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих в сфере образования, педагогических работников устанавливаются

Постановлению №765 в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными категориями. Размеры должностных окладов приведены в Таблице № 1:

Должностные оклады по профессиональным

квалификационным группам:

№ п.п.	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень
1	2	3
ПКГ «Должности служащих четвертого уровня учреждений образования»		
Базовый оклад 8799руб.		
1	Заведующий заочным отделением	2
2	Старший мастер	2
ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»		
Базовый оклад 4923руб.		
1	Секретарь учебной части	1
ПКГ «Должности педагогических работников»		
Базовый оклад 8171 руб.		

1	Педагог –организатор	2
2	Социальный педагог	2
	Базовый оклад 8570руб.	
1	Мастер производственного обучения	3
2	Методист	3
3	Педагог-психолог	3
4	Воспитатель	3
	Базовый оклад 8992 руб.	
1	Преподаватель организатор основ безопасности жизнедеятельности	4
2	Руководитель физического воспитания	4
3	Преподаватель	4
4	Старший методист	4
	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
	Базовый оклад 4923 руб.	
1	Комендант	1
2	Кассир	1
	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	

	Базовый оклад 5418руб.	
1	Секретарь руководителя	1
2	Лаборант	1
	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
	Базовый оклад 7238 руб.	
1	Ведущий бухгалтер	4
2	Ведущий экономист	4
	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
	Базовый оклад 9237 руб	
1	Руководитель РРЦ	3
	ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» кинематографии»	
	Базовый оклад 8380руб.	
1	Заведующий библиотекой	1
	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
	Базовый оклад 4047 руб.	
1	Уборщик служебных помещений 1 разряда	1
2	Сторож (вахтер) 1 разряда	1
3	Дворник 1 разряд	1
	Базовый оклад 4282 руб.	
1	Слесарь-ремонтник 2 разряда	1
2	Слесарь-сантехник 2 разряда	1
3	Столяр строительный 2 разряд	1
	Базовый оклад 4533 руб.	
5	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 3 разряда	1
	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
	Базовый оклад 4812руб	
1	Водитель автомобиля 4 разряда	2
2	Оператор котельной 4 разряда	2

Раздел 3. Порядок и условия

установления выплат компенсационного характера

3.1. В техникуме устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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).

3.2. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.2.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.(приложение №7 к коллективному договору)

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются директором с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.2.2. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

3.3.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы.

Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам техникума за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (среднедневной ставки с учетом всех выплат стимулирующего и компенсационного характера), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада (среднедневной ставки с учетом всех выплат стимулирующего и компенсационного характера) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.4. При выполнении дополнительной работы, не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам колледжа устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с Таблицей №2:

Таблица № 2

N п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Работники техникума - за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
2.	Работники техникума - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
3.	Работники учреждений - за ведение делопроизводства	до 20
4.	Работники учреждений - за работу с архивом учреждения	до 25

Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, не должен превышать 5 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, ставкам заработной платы.

3.3.5. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

3.4. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, устанавливаемой в соответствии с подпунктами 4.12.1 - 4.12.3 пункта 4.12 раздела 4 Постановления № 765.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.8 раздела 4 Постановления №765.

3.5. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам колледжа устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в соответствии с таблицей № 3.

Таблица № 3

Размеры доплаты
за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Преподаватели и мастера производственного обучения техникума - за руководство группой	25
2.	Преподаватели - за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике, черчению, физике, технической механике иным предметам	До 20 До 15 До 10
3.	Педагогические работники - за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастер-	

1	2	3
	скими, и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами: в профессиональных образовательных учреждениях	до 20
4.	Работники учреждений - за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 20 до 15
5.	Работники учреждений - за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	10
6.	Работники учреждений - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	15
7.	Преподаватели - за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских	до 25
8.	Преподаватели профессиональных образовательных учреждений - за организацию и руководство производственной практикой (руководители производственной практики)	до 35
9.	Работники учреждений - за ведение делопроизводства	до 20
10.	Работники учреждений, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, - за ведение библиотечной работы	до 25
11.	Работники учреждений, в том числе библиотекари - за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников); за работу с архивом учреждения	до 25
12.	Педагогические работники (при отсутствии штатного социального педагога) - за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10

Примечания к таблице № 3.

1. Доплаты за классное руководство (руководство группой), проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в профессиональных образовательных учреждениях - 25 человек.

Для учебных групп с меньшей наполняемостью, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

2. В техникуме доплата за руководство группой устанавливается одному из педагогических работников (преподавателю или мастеру производственного обучения).

3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения осуществляется за период, установленный графиком проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

4. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

5. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать 15% от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории.

6. Доплаты за осуществление дополнительной работы устанавливаются на учебный год приказом директора техникума.

Раздел 4. Порядок и условия

установления выплат стимулирующего характера

4.1. В колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ; за

выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы; иные

выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и

премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

Педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом директора техникума на определенный срок на основании показателей результативности труда.

На установление надбавки за высокие результаты работы предусматриваются средства в объеме до 20 процентов планового фонда оплаты труда.

4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

от 1 года до 5 лет - 10 процентов,

от 5 до 10 лет - 15 процентов,

от 10 до 15 лет - 20 процентов,

свыше 15 лет - 30 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы).

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26 декабря 1991 г. включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в техникуме, или со дня представления работником необходимых документов.

4.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда в соответствии с локальными нормативными актами техникума.

При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью

учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и так далее.

Премирование директора техникума производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала техникума, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются *иные выплаты стимулирующего характера*:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

за классность водителям автомобилей.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается специалистам при работе по должности (специальности), по которой им присвоена квалификационная категория.

Надбавка за квалификацию устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с 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».

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории - 15 %;

при наличии высшей квалификационной категории - 30 %.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9. Мастерам производственного обучения техникума при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии, соответствующей профилю обучения:

при обучении по профессиям технического профиля - от 50 до 70 процентов;

при обучении по профессиям естественно -научного и социально- экономического профиля - от 40 до 60 процентов.

Мастерам производственного обучения надбавка за квалификацию при наличии квалификационного разряда по рабочей профессии устанавливается на основании приказа директора техникума при наличии квалификационного разряда не ниже разряда, присваиваемого обучающимся по окончании обучения, при предоставлении документа, подтверждающего присвоение разряда.

Конкретные размеры надбавки за квалификацию мастерам производственного обучения в установленном диапазоне определяются директором техникума в зависимости от уровня квалификации, качества работы мастера производственного обучения на основании приказа.

4.10. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при выполнении педагогической работы, не считающейся

совместительством в соответствии с 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».

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

Работникам, которым присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии ученой степени доктора наук - 30 %; при наличии ученой степени кандидата наук - 20 %.

4.11. Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим почетное звание РФ или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти РФ.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается работникам, имеющим почетное звание «народный» или «заслуженный».

Надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, имеющим ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти РФ (медали, нагрудный знак, нагрудный значок).

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается в % от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы) и составляет:

при наличии почетного звания «народный» - 30 процентов, при наличии почетного звания «заслуженный» - 20 процентов, при наличии ведомственной награды - 15 процентов.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий или ведомственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается при условии соответствия почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака), утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4.12. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию 1 класса - в размере 25 % ставки заработной платы, имеющим квалификацию 2 класса - в размере 10 % ставки заработной платы.

Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, выполняемой по совместительству.

4.13. Надбавка за качество выполняемых работ за счет бюджетных средств в размере до 200

процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Надбавка за качество выполняемых работ за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности до 300 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач ежеквартально.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается: руководителю учреждения - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам техникума - директором техникума на основании приказа.

Надбавка за качество работы может устанавливаться рабочим за счет бюджетных средств, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 20 % ставки заработной платы.

Заместителям директора, главному бухгалтеру техникума надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором техникума, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

4.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата директора техникума, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностного оклада директора техникума устанавливаются на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 4.

Таблица № 4.

_____ Размеры _____ должностных _____ окладов _____ руководителей учреждений _____

Группа по оплате труда руководителей	Должностной оклад (рублей)
1	2

Образовательные учреждения I группы по оплате труда руководителей	15588
Образовательные учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	14173
Образовательные учреждения IV группы по оплате труда руководителей	12885

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Установление должностных окладов заместителю руководителя и главному бухгалтеру осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя и главного бухгалтера, его компетенции и квалификации.

5.4. Оплата труда директора техникума и его заместителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться директором техникума, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями директора директором техникума в год.

Педагогическая (преподавательская) работа, выполняемая руководителем учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается.

5.5. С учетом условий труда директору техникума, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Приложения №5 Постановления №765, разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Директору техникума, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Приложения №5 Постановления №765, разделом 4 настоящего Положения.

5.7. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее - предельное соотношение заработной платы).

5.8. Директору техникума предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

Размеры предельного соотношения заработной платы директора техникума

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0

От 51 до 100	4,0
Свыше 100	5,0

5.9. Для заместителей директора, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного директору техникума, на 0,5.

5.10. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, директору техникума, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 5 для руководителя учреждения и не более 4,5 - для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.11. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.12. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет директор техникума.

Раздел 6. Особенности оплаты труда педагогических работников.

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа 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» (далее - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

6.2. Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с

педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

-установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;

-размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы

или учебной (преподавательской) работы;

-размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

6.4. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных 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».

6.6. Преподавателям колледжа до начала учебного года определяется размер месячной заработной платы путем умножения часовой ставки преподавателя, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.1.10.2 пункта 6.1 раздела 6 Постановления №765, на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

6.7. Месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

6.8. Преподавателю, поступившему на работу в течение учебного года, размер месячной заработной платы определяется путем умножения его часовой ставки, рассчитанной в соответствии с подпунктом 6.1.10.2 пункта 6.1 раздела 6 Положения №765, на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев.

6.9. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается в соответствии с почасовой оплатой труда.

6.10. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий выплачивается заработная плата исходя из ставки заработной платы преподавателя, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы и надбавки за наличие ученой степени.

6.11. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда только после выполнения преподавателем всей годовой (уменьшенной) учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

6.12. Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы преподавателей, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

6.13. В техникуме изменения в течение учебного года в учебных планах, перевод учащихся (студентов) с одних специальностей на другие, а также слияние учебных групп, как правило, производиться не должны.

6.14. Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения № 2 к приказу Минобрнауки России № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

6.15. При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого преподавателя размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

6.16. За часы преподавательской работы, не выполненные в связи с неявкой студентов на занятия, оплата труда преподавателей производится из расчета не ниже двух третьих часовой ставки.

6.17. Должностные обязанности мастера производственного обучения в пределах 36-часовой рабочей недели определяются в соответствии с тарифноквалификационной характеристикой. Число мастеров производственного обучения определяется техникумом, исходя из количества часов практических занятий с обучающимися (в неделю, в год), предусмотренных на эти цели учебным планом (программами), а также времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Наряду с целыми единицами должностей мастеров производственного обучения из-за недостаточного объема учебной и другой работы могут вводиться должности с оплатой труда в размере 0,25; 0,5; 0,75 должностного оклада.

При неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица, производится почасовая оплата труда мастеров производственного обучения.

6.18. При определении учебной нагрузки преподавателям за работу с обучающимися по очно-заочной и заочной формам обучения учитываются Методические рекомендации по организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования, разработанные Департаментом государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров и ДПО Минобрнауки России (письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.07.2015 № 06-846).

6.19. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

Почасовая оплата труда педагогических работников техникума применяется при оплате за:

часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в техникуме, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной (уменьшенной) годовой учебной нагрузки, выполненные преподавателями техникума;

педагогическую работу в неполный рабочий месяц преподавателям техникума, поступившим на

работу в течение учебного года;

работу мастеров производственного обучения при неполном объеме учебной нагрузки и в случае, когда из-за недостаточного объема учебной работы не может быть введена дополнительная штатная единица мастера производственного обучения.

При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки заработной платы,

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда,

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

для преподавателей профессиональных образовательных учреждений - исходя из среднемесячной нормы учебной нагрузки (72 часа).

Часовая ставка мастера производственного обучения при почасовой оплате труда определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячную норму рабочих часов.

6.20. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

6.21. Директор техникума в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Контингент	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях	0,06	0,05	0,03

6.22. При проведении мероприятий в области образования оплата работы членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний, осуществляется исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно следующим показателям:

№ п/п	Вид работ	Размеры коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Работа членов жюри конкурсов, смотров и иных состязаний, рецензентов конкурсных работ и иных специалистов, привлекаемых для оценки результатов участников состязаний при проведении мероприятий в области образования	0,08	0,07	0,04

6.23. Директор техникума в пределах имеющихся средств может привлекать для выполнения программно-методических, научно-исследовательских разработок в рамках реализации мероприятий федеральных и региональных государственных программ и проектов высококвалифицированных специалистов с оплатой их труда исходя из коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, предусмотренных пунктом 6.22 настоящего положения.

6.24. В ставки почасовой оплаты труда, исчисленные в соответствии с пунктами 6.22-6.23 настоящего положения, включена оплата за отпуск.

6.25. Ставки почасовой оплаты труда исчисляются от должностных окладов, установленных Постановлением №765:

для профессоров, докторов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности «профессор»;

для доцентов, кандидатов наук - из расчета должностного оклада, установленного по должности «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета должностного оклада, установленного по должностям «ассистент, преподаватель».

6.27. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Раздел 7. Другие вопросы оплаты труда.

7.1. Работникам техникума может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании

материальной помощи и ее размерах принимается: руководителю учреждения - органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам техникума - директором техникума в соответствии с настоящим положением на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам техникума являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме до пяти процентов от планового фонда оплаты труда.

Работникам техникума может выплачиваться единовременная материальная помощь из бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности, в следующих случаях:

бракосочетание (венчание);

рождение ребенка;

смерть близких родственников (родители, дети, братья, сестры, супруг); в случаях перенесенного длительного дорогостоящего лечения (при предоставлении документа подтверждающего оплату); в случае тяжелого материального положения; другие чрезвычайные ситуации.

Сумма выплаты материальной помощи Работнику устанавливается приказом директора.

Выплата единовременной материальной помощи производится из бюджетных средств, а также из средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Возможно оказание материальной помощи родственникам в связи со смертью бывших сотрудников техникума.

Единовременная материальная помощь выплачивается по приказу директора техникума на основании личного заявления работника с поддерживающими визами непосредственного руководителя структурного подразделения и приложением документов, подтверждающих вышеперечисленные события.

7.2. Выплата заработной платы производится два раза в месяц - 7-го (зарплата за вторую половину месяца, в следующем за отработанным месяце за вычетом заработной платы за первую половину месяца) и 22-го (заработной платы за первую половину месяца) числа каждого месяца. Размер заработной платы устанавливается с учетом фактически отработанного времени (за фактически выполненную работу). При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выплачивается перед этими днями. Премии по результатам труда, доплаты, надбавки и материальная помощь выплачиваются вместе с заработной платой.

Денежные средства перечисляются на личную карту работника в банке по личному заявлению.

При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся сотруднику заработной плате производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

Оплата отпуска сотрудникам в соответствии с ТК РФ производится не позднее, чем за три дня до его начала. Листок нетрудоспособности, сданный после начисления заработной платы, оплачивается за первые три дня нетрудоспособности техникумом в день выдачи следующей заработной платы. Оставшиеся дни нетрудоспособности оплачивает Государственное учреждение Ростовское отделение Фонда социального страхования Российской Федерации №4 на основании личного заявления сотрудника.

Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств областного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно-управленческого персонала :

Директор техникума; заместитель;
директора по учебно-производственной работе;
заместитель директора по учебной работе;
заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
заместитель директора по административно-хозяйственной части;
заместитель директора по обеспечению безопасности;
главный бухгалтер;
заведующий заочным отделением;
руководитель Регионального Ресурсного центра;
заместитель руководителя Регионального ресурсного центра;
специалист по кадрам;
секретарь руководителя;
ведущий бухгалтер;
ведущий экономист;
юристконсульт;
инженер-программист;
документовед;
специалист по закупкам.