

СОГЛАСОВАНО

Первичная профсоюзная организация

ГАПОУ ТО «ЗСГК»

Протокол № 3 от 12.03.2019 г.



Председатель С.А.Штыкова

УТВЕРЖДЕНО

Приказом ГАПОУ ТО «ЗСГК»

№ 98 от 01.09.2017 г.

(в редакции приказа № 44 от 12.03.2019 г.)



Директор Г.Е.Шатохин

**Положение
о системе оплаты труда работников
государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Тюменской области «Западно-Сибирский государственный колледж»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение в государственном автономном профессиональном образовательном учреждении Тюменской области «Западно-Сибирский государственный колледж» (далее – учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением администрации Тюменской области от 06 декабря 2004 г. № 1114-рк «О системе оплаты труда в государственных бюджетных, казенных и автономных учреждениях Тюменской области», постановлением администрации Тюменской области от 29.12.2004 № 242-пк «Об особенностях оплаты и стимулирования труда и мерах социальной поддержки отдельных категорий работников в государственных организациях Тюменской области», постановления Правительства Тюменской области от 26.07.2016 № 310-п «Об обеспечении проведения оптимизации управленческих процессов в государственных учреждениях Тюменской области и о внесении изменений в некоторые акты» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тюменской области, определяет систему оплаты труда работников учреждения.

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

Фонд оплаты труда образовательного учреждения, формируемый за счет средств, поступающих от платной образовательной деятельности и иной приносящей доход деятельности, расходуется на выплату должностных окладов, выплаты компенсационного характера, социальные и стимулирующие выплаты.

2. Распределение фонда оплаты труда

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

За счет базовой части фонда оплата труда работников осуществляются выплаты: должностной оклад, выплаты компенсационного характера.

2.2. Оплата труда работников учреждения включает:

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

Материальная помощь на оплату расходов, возникающих в связи с непредвиденными сложными жизненными ситуациями, осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда или за счет средств от приносящий доход деятельности в соответствии с Коллективным договором учреждения и локальным нормативным актом.

2.2. Объем базовой части (ФОТб) составляет 75% фонда оплаты труда

образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

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

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

2.4. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

2.4.1. Единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с учреждением, в размере 26 тыс. рублей;

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

за ученую степень доктора наук - 4700 рублей;

за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей;

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

за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей.

2.5. При формировании социальной части фонда оплаты труда учитываются расходы на начисления на выплаты, указанные в п.2.4:

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

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

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

2.6. Подпункт 2.4. настоящего положения распространяется на работников, у которых место работы в ГАПОУ ТО «ЗСГК» является основным.

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

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

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

в) административно-управленческий персонал учреждения (директор, заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель директора по воспитательной работе и социальным вопросам, руководитель учебно-методического отдела, главный бухгалтер, руководитель многофункционального центра прикладных квалификаций);

г) учебно-вспомогательный персонал (начальник организационно-хозяйственной службы, заведующий отделением, энергетик, заведующий центром питания, заведующий учебной частью, заведующий производственной практикой, заведующий мастерскими,

секретарь учебной части, диспетчер, бухгалтер, бухгалтер по расчету заработной платы, бухгалтер по учету продуктов питания, специалист по кадрам, документовед, юрисконсульт, библиотекарь, сетевой администратор, специалист по профориентации и трудоустройству, заведующий спортивным клубом, специалист центра тестирования, старший лаборант, лаборант, заведующий центром развития инклюзивного образования, сурдопереводчик, заведующий общежитием, дежурный по общежитию, специалист по охране труда гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, заведующий складом, комендант, энергетик, механик, начальник котельной, инженер по охране труда);

д) младший обслуживающий персонал (кастелянша, повар, пекарь, буфетчик, водитель, оператор газовой котельной, слесарь газотехнического оборудования, аппаратчик химводоочистки, бригадир столярного цеха, столяр, уборщик общежитий, кухонный рабочий).

2.8. Директор учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

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

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

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

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

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

2.11. При формировании стимулирующей части фонда оплаты труда учитываются расходы на начисления районного коэффициента в установленном законодательством РФ размере на все виды премирования (ежеквартальное, единовременное, ежемесячное в виде доплаты), предусмотренные Порядком осуществления выплат стимулирующего характера, единовременных выплат, за исключением единовременных (социальных) выплат (материальной помощи).

На выплаты по среднему заработку районный коэффициент не начисляется.

3. Распределение базовой части фонда оплаты труда

3.1. Размеры должностных окладов и выплат компенсационного характера по конкретной должности отражаются в штатном расписании, составляемым не менее 2-х раз в год, в тарификационном списке, составляемом на начало учебного года.

3.2. Особенности распределения базовой части фонда оплаты труда педагогическим

работникам.

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

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

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

б) осуществление выплат компенсационного характера:

- доплата за заведование кабинетом (лабораторией) – 10% от базового оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный учебный процесс, в месяц;

- доплата за выполнение функций куратора в группах, обучающихся на базе основного общего образования (первый год обучения), обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих кадров, обучающихся по программам профессионального обучения и социально-профессиональной адаптации – 15% от базового оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный учебный процесс, в месяц;

- доплата за выполнение функций куратора в группах, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена (в случае, если не выполняется условие, предусмотренное для установления доплаты за выполнение функции куратора в размере 15%) - 10% от базового оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный учебный процесс, в месяц;

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

3.3. Особенности выплат компенсационного характера.

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

3.3.2. Работникам учреждения в качестве выплат компенсационного характера в зависимости от фактических условий труда могут быть установлены следующие выплаты:

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

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

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

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

3.3.3. Конкретные виды выплат и их размеры с учетом фактических условий труда, в том числе с учетом закрепленного объема педагогической и иной дополнительной нагрузки в связи с совмещением профессий (должностей), устанавливаются приказом учреждения и закрепляются в трудовом договоре (дополнительном соглашении (соглашении) с работником.

3.3.4. При совмещении должностей, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором в соответствии со ст.60.2 Трудового кодекса РФ, работнику производится доплата в размере до 100% должностного оклада по основному месту работы.

3.3.5. Доплата за сложность устанавливается в целях повышения материальной заинтересованности работников учреждения в выполнении как основных, так и дополнительных функциональных обязанностей, эффективности и качества работы, а также ответственности за результаты труда.

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

Решение об установлении доплаты за сложность принимается директором учреждения на основании служебной записки заместителя директора (руководителя структурного подразделения с визой заместителя директора), в которой обосновываются причины и условия установления доплаты за сложность конкретному работнику (работникам), а также период выплаты, и согласия работника (работников) на выполнение дополнительного объема работы.

Решение директора об установлении доплаты работнику оформляется внесением изменения в штатное расписание, приказом учреждения об установлении доплаты конкретному работнику, дополнительным соглашением к трудовому договору с указанным работником.

Доплата за сложность устанавливается на определенный период в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютной величине и отражается в штатном расписании по конкретной должности.

Размер доплаты не должен превышать 40 % от установленного должностного оклада.

Доплаты за сложность производятся работникам к установленным должностным окладам в пределах соответствующей части фонда оплаты труда.

4. Определение базового оклада педагогических работников

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

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

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

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

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

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

12 - количество месяцев в году;

720 – норма часов педагогической работы за базовый оклад.

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

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

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

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

12 - количество месяцев в году;

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

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

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

4.3.1. Базовый оклад руководителя физического воспитания - 134,643 %.

4.3.2. Базовый оклад тренера - преподавателя - 125,357 %.

4.3.3. Базовый оклад педагога - организатора, - 130 %.

4.3.4. Базовый оклад воспитателя – 92,857 %.

4.3.5. Базовый оклад социального педагога - 92,857 %.

4.3.6. Базовый оклад педагога-психолога, методиста, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности – 120,714 %.

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

4.5. При расчете базовых окладов иных педагогических работников (Обаз(ип)) (за исключением мастеров производственного обучения) в штатном расписании допускается округление суммы базового оклада до целого числа.

5. Определение размера должностного оклада педагогических работников

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

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

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

ДОпу – должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

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

100 – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, рублей.

5.3. Должностной оклад иного педагогического работника (за исключением мастеров производственного обучения) рассчитывается по формуле:

$$\text{ДОип} = \text{Обаз(ип)} \times \text{А} \times \text{П} + 100, \text{ где:}$$

ДОип – должностной оклад иного педагогического работника;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

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

100 – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, рублей.

5.4. Должностной оклад мастера производственного обучения, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДОмпо} = \text{Обаз(мпo)} \times \text{А} \times \text{П} + 100, \text{ где:}$$

ДОмпo – должностной оклад мастера производственного обучения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию мастера производственного обучения.

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

100 – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, рублей.

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

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

б) квалификационной категории педагога (А);

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

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

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

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

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

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

д) К = 1,0 (экономика, основы философии, обществознание с элементами экономики и права).

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

а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$$П = T \times П, \text{ где:}$$

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

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

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

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

6.2. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда для основных категорий работников учреждения, определяются локальными нормативными актами учреждения.

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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда расходуется по приказу директора учреждения.

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

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

7. Оплата труда директора учреждения

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

8. Оплата труда заместителей директора учреждения, главного бухгалтера

8.1. Оплата труда заместителей директора учреждения и главного бухгалтера включает:

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

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

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

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

8.2. Должностной оклад заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается в трудовом договоре в конкретной сумме согласно Положению о порядке оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области, утвержденному распоряжением Департамента образования и науки Тюменской области.

8.3. Размер должностного оклада заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается в зависимости от группы по оплате труда, определяемой в порядке установленном Положением о порядке оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области, утвержденному распоряжением Департамента образования и науки Тюменской области.

8.4. Размер должностного оклада заместителей директора учреждения и главного бухгалтера закрепляется в штатном расписании государственного учреждения.

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

8.6. Заместителям директора, главному бухгалтеру в качестве выплат компенсационного характера в зависимости от фактических условий труда могут быть установлены следующие выплаты:

- а) ежемесячная доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам специальной оценки условий труда;
- б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Конкретные виды выплат и их размеры с учетом фактических условий труда, в том числе с учетом фактического объема педагогической и иной дополнительной нагрузки в связи с совмещением профессий (должностей), устанавливаются согласно Положению о порядке оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области, утвержденному распоряжением Департамента образования и науки Тюменской области и закрепляются в трудовом договоре с заместителями директора, главным бухгалтером.

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

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

Размеры и порядок выплаты материальной помощи определяются в порядке, установленном Положением о порядке оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Тюменской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Департамент образования и науки Тюменской области, утвержденному распоряжением Департамента образования и науки Тюменской области

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

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