

Краевое государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Приморский индустриальный колледж»
(КГБПОУ «ПИК»)

ПРИНЯТО
Советом руководящего
состава колледжа
Протокол от 27.03.2023г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор КГБПОУ «ПИК»
С.Г.Чернота
Приказ от 27.03.2023г. № 164-а

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 71

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
КГБПОУ «Приморский индустриальный колледж»

г.Арсеньев

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников краевого государственного профессионального образовательного учреждения «Приморский индустриальный колледж», подведомственное министерству профессионального образования и занятости населения Приморского края, по виду экономической деятельности «Образование профессиональное среднее» (далее соответственно - Положение, учреждение, министерство) разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, постановлением Администрации Приморского края от 8 мая 2013 года № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», № 541-па от 24.11.2016 г. «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края».

1.2. Настоящее Положение регулирует с 01 апреля 2023 года:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств краевого бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Заработная плата работника учреждения зависит от сложности, количества, качества и результатов его труда и предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в учреждении устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.8. Заработная плата работников учреждения ежегодно увеличивается (индексируется) в соответствии с постановлением Правительства Приморского края с учетом индекса потребительских цен, предусмотренного прогнозом социально-экономического развития Приморского края на соответствующий год,

путем увеличения окладов, установленных по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Работодатель обязуется письменно извещать работников:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведённых удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Письменное извещение производится в расчётном листке.

1.10. Лица, ответственные за ведение учёта рабочего времени по отделениям, специалист по персоналу, бухгалтер по начислению заработной платы, несут ответственность за правильность начисления и выплаты заработной платы работникам Учреждения.

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

Перечня видов компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Правительством Приморского края;

Перечня видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденных Правительством Приморского края;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.1.3. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет:

размеры окладов, ставок заработной платы;

размеры повышающих коэффициентов;

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы (Приложение № 1 к настоящему Положению).

2.3. В случае, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования право на его изменение возникает в следующие сроки при:

получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

присвоении квалификационной категории (внутридолжностной категории) – со дня вынесения соответствующего решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении внутридолжностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, представляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидий на иные цели, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.6. Зарплата работников учреждения состоит из:

оклада, устанавливаемого по профессиональным квалификационным группам;

ставки заработной платы;
повышающих коэффициентов;
компенсационных выплат;
стимулирующих выплат.

2.7. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.7.1. К окладам работников учреждения, установленных по ПКГ, могут применяться повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за специфику работы в учреждении.

2.7.2. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.7.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника по ПКГ на повышающий коэффициент и не образует новый оклад.

2.8. Оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую (гарантированную) часть заработной платы работников учреждения.

2.9. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке внутреннего или внешнего совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

2.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам, ставкам или в абсолютных размерах.

2.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников (Приложение № 2 к настоящему Положению).

2.12. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором:

20 числа текущего месяца (выплата заработной платы за первую половину месяца);

05 числа месяца, следующего за текущим (выплата заработной платы за вторую половину месяца – окончательный расчет).

2.12.1. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.12.2. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.13. Ежегодно составляются и утверждают тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в учреждении помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих работников по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не более двух месяцев;

Почасовая оплата труда применяется также при оплате за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в колледже.

3.2. Размер оплаты за один час указанной в пункте 3.1 настоящего Положения работы в учреждении определяется путем деления оклада, ставки заработной платы работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной/шестидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 или 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 10 (количество месяцев по тарификации).

3.3. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось более двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

IV. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положения об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с Перечнем видом компенсационных выплат и Разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Правительством Приморского края.

4.2. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Выплаты к окладу, ставке заработной платы работника, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата к окладу, ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), по итогам специальной оценки условий труда.

Размер доплаты к окладу рассчитывается исходя из установленного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени.

Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом фактической учебной нагрузки педагогического работника.

Размер повышения оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда. Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте признаны оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

4.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) за совмещение профессий (должностей);

б) за расширение зоны обслуживания;

в) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

г) за дополнительные трудовозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство (кураторство); проверка письменных работ и т.п.);

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) за работу в ночное время;

ж) за сверхурочную работу.

Размеры доплат при осуществлении выплат, указанных в подподпунктах «а», «б», «в» настоящего подпункта, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Доплата производится на основании заявления работника и (или) служебной записки руководителей служб.

К выплатам, указанным в подподпункте «г» настоящего подпункта, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационными характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ. Указанная работа может выполняться только педагогическими работниками с их письменного согласия.

Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством доплаты к окладам работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из оклада без учёта других надбавок и доплат.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство, на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух группах, но не более, в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам.

Деятельность педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), регулируется должностной инструкцией.

Выполнение функций классного руководителя работниками, относящимися к административно-управленческому и учебно-вспомогательному персоналу, не допускается.

Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день, за работу в ночное время или сверхурочно производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

4.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством.

К заработной плате работников учреждения в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР и краевым законодательством начисляются:

районный коэффициент к заработной плате в размере 1,2 за работу на территории Приморского края, если иное не установлено Законом ПК;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

4.3. Педагогическим работникам производятся выплаты в виде:

а) ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) за счет средств, источником финансового обеспечения которых являются иные межбюджетные трансферты из федерального бюджета, в размере, установленном Правительством Приморского края 5 000,00 рублей, исчисленного пропорционально отработанному времени;

б) ежемесячной денежной выплаты за классное руководство за счет средств краевого бюджета в размере 2 200,00 рублей независимо от количества обучающихся в группе, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы, исчисленной пропорционально отработанному времени.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) в размере 5 тысяч рублей является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- выплачивается одновременно с выплатой заработной платы, при условии наличия средств субсидий на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания;
- выплачивается ежемесячно за полностью отработанное в календарном месяце время;
- учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц.

При временном замещении отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство (кураторство), другим педагогическим работником ему устанавливается соответствующая выплата за классное руководство пропорционально времени замещения.

Преподавателям и другим педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в группах на внебюджетном отделении, также производится ежемесячная денежная выплата за классное руководство в размере 2 200,00 рублей и 5 000,00 рублей (за кураторство), в совокупности 7 200,00 рублей.

На выплаты денежного вознаграждения за классное руководство начисляются районный коэффициент к заработной плате в размере 1,2 за работу на территории Приморского края и установленная процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

Выплата назначается при условии осуществлении работником в полном объеме направлений работы классного руководителя, определенных письмом Министерства образования Российской Федерации от 21 июня 2001 года № 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в учреждениях.

Денежное вознаграждение за классное руководство может быть уменьшено либо отменено за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

4.4. Преподавателям производится ежемесячная денежная выплата за проверку письменных работ по русскому, иностранному языкам, математике, литературе в размере 10 процентов от количества учебных часов, отведенных на выполнение практических занятий в учебном плане.

4.5. Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (норма времени) в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

4.6. Доплата при сверхурочной работе оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за часы сверхурочной работы в колледже оплачивается в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. Доплата при работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

работникам, получающим оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, 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.

4.6. 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.

V. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки

эффективности труда работников учреждения, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Правительством Приморского края.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

5.3. В целях поощрения работников учреждения за выполняемую работу и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за выслугу лет (стаж работы);
- г) премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- д) повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за специфику работы в учреждении.

5.4. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты, установленные с учетом следующих критериев:

- сложность, напряженность выполняемых работ;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда;
- реализация авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения;
- разработка и реализация проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения;
- развитие системы профессиональной переподготовки, организация и/или участие в чемпионатах профессионального мастерства «Профессионалы» и конкурсов по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс».

5.4.1. Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы составляет 200 % должностного оклада.

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, достижения высокой оценки по результатам проведения независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок.

5.5.1. Максимальный размер надбавки за качество выполняемых работ составляет 250 % должностного оклада.

5.6. Конкретный размер выплат, указанных в подпунктах «а», «б» пункта 5.3 настоящего Положения, устанавливаются работнику в процентах от оклада.

5.7. К выплатам за выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности. Педагогическим работникам за работу в данных должностях – независимо от ведомственной подчиненности.

Размер выплат за выслугу лет определяется в процентах к окладам, ставкам заработной платы:

Выслуга лет (Стаж работы) полных лет	Размер выплаты в %
от 3 до 4 лет	3%
от 4 до 10 лет	дополнительно по 1% за каждый год
10 и более лет	10%

5.8. Премии по итогам работы (далее – премии) в учреждении могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников.

Максимальный размер премии по итогам работы для работников учреждения (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) составляет не более двух рекомендуемых размеров окладов по ПКГ, утвержденных министерством, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, а также средства для выплаты премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края».

Размер премии по итогам работы устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением по окончании календарного года.

Премии по итогам работы могут устанавливаться в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;
- наставникам победителя и призеров, национальных и международных чемпионатов по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс».

Размеры поощрительных выплат, в том числе и по представлению заместителей руководителя, руководителей служб устанавливает директор. Размер премии по итогам работы устанавливается отдельным приказом руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

Для поощрения победителей и призеров, национальных и международных чемпионатов по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс», а также их наставников (исполнение подпункта «а» пункта 5 Перечня поручений Президента РФ В.В. Путина от 29.12.2016г. № Пр-2583 «Об установлении порядка поощрения победителей и призеров национальных и международных чемпионатов по профессиональному мастерству по стандартам «Ворлдскиллс», а также их наставников») действует специальное денежное поощрение по стандартам «Ворлдскиллс»:

№ п/п	Наименование получателя	Размер поощрения (премиальной выплаты), рублей с учетом РК и процентной надбавки
1	Наставникам победителя и призера региональных этапов чемпионатов	57 472
2	Наставникам победителя и призера национальных чемпионатов	114 943
3	Наставникам победителя и призера международных чемпионатов	172 414

5.9. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения:

по I квалификационной категории – 0,05;

по высшей квалификационной категории – 0,1;

за специфику работы в учреждении – 0,05.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, в том числе выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, к которым относятся доплата за внутреннее совмещение, выплаты за дополнительную работу, связанную с классным руководством, проверкой письменных работ и другими видами дополнительной работы, определение которых следует осуществлять из размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) без применения к ним

каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений, устанавливаемых в процентах (в абсолютных величинах).

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

5.11. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

5.12. Для оценки результатов деятельности работников учреждения и установления им размера стимулирующих выплат создается комиссия, состав и полномочия которой утверждаются приказом руководителя учреждения.

5.13. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения за фактически отработанное время, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Решение о размерах стимулирующих выплат отражается в приказах директора учреждения с учетом утвержденных критериев оценки эффективности:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно по представлению директора колледжа;

- руководителям служб учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя по представлению заместителей руководителя.

Оценка результативности работы осуществляется на основе мониторинга, проводимого заместителями директора, руководителями служб, а в отношении заместителей директора и главного бухгалтера – руководителем учреждения, согласно целевым показателям и критериям их оценки. Перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников колледжа, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат, разрабатывается и утверждается учреждением в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению. Для определения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. Показатели эффективности деятельности устанавливаются для каждой категории работников. Основанием для подготовки приказа о назначении выплат стимулирующего характера работнику является:

- отчет руководителя службы, содержащий обоснование необходимости установления стимулирующих выплат работнику. Помимо перечисленных критериев в Приложении № 2 к настоящему положению могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников, при наличии служебной записки с ходатайством о необходимости поощрения работника и обоснования указанного ходатайства;

- решение комиссии по распределению стимулирующих выплат.

5.14. На все выплаты стимулирующего характера начисляется и выплачивается:

- районный коэффициент;
- процентная надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока.

VI. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований краевого бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, поступают, в том числе и для оплаты труда сотрудникам колледжа прямо или косвенно участвующих в организации и проведении образовательных и иных услуг на платной основе.

6.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из штатной численности работников учреждения, утвержденной в установленном порядке, и предусмотренных настоящим положением выплат в пределах объема выплат на заработную плату, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

6.3. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между стимулирующими выплатами.

6.4. Для работников учреждений, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, доля средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений определяется с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

VII. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации, но не более одного раза в год.

7.2. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые работникам в особых случаях по семейным обстоятельствам:

- необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;
- смерть работника, смерть близких родственников;
- наступление критических обстоятельств (пожар, затопление, ураган);
- тяжелое заболевание, затраты на лечение, которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и наличия документов, подтверждающих факт трудной жизненной ситуации.

7.4. Для принятия решения о выплате материальной помощи работнику руководителю учреждения представляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи работнику на дату принятия руководителем соответствующего решения.

VIII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения) устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным Правительством Приморского края.

8.2. Оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в диапазоне на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения (Приложение № 1).

8.3. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с Перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Правительством Приморского края.

Конкретный размер компенсационных выплат руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, имеющим право на их получение, устанавливается в трудовом договоре.

8.4. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Правительством Приморского края.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утвержденных министерством.

Оценку работы руководителя на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее – Комиссия), создаваемая министерством. Состав Комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения утверждаются министерством.

Конкретный размер стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в трудовом договоре с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

8.5. Руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения не может быть выплачена премия в связи с окончанием учебного, финансового года при наличии установленной вины в следующих случаях: нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течение календарного года;

наличия неснятого дисциплинарного взыскания;

неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов министерства, несвоевременного и некачественного представления отчетной информации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

8.6. Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, порядок их установления определяются постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края».

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Руководитель учреждения в пределах фонда оплаты труда, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.). Размер часовой оплаты определяется учреждением самостоятельно.

9.2. Штатное расписание учреждения по основной деятельности, утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности специалистов (профессии рабочих) учреждения.

9.3. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение осуществляет привлечение - помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, - других работников, в том числе и работников, занимающих

должности, согласно штатного расписания, на условиях договора о возмездном оказании услуг за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9.4. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

9.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
