

ПРИНЯТО  
Общим собранием трудового коллектива  
Протокол от « 13 » ноября 2017г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор КГБПОУ «ПИК»

 С.Г.Чернота

« 15 » ноября 2017г.  
Приказ от 15.11.2017г. № 418 - а

## ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 71

### ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

КГБПОУ «Приморский индустриальный колледж»

# ПОЛОЖЕНИЕ

## об оплате труда работников КГБПОУ «ПИК»

### I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников КГБПОУ «ПИК» (далее – Положение, учреждение) устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, повышающих коэффициентов, и включает в себя:

размеры окладов (ставок заработной платы) (далее - оклад) работников учреждения;

порядок применения повышающих коэффициентов;

порядок и условия выплат компенсационного характера;

порядок и условия выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;

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

другие вопросы оплаты труда.

1.2. 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.

1.3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

1.4. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Положением.

1.6. Размеры окладов работников учреждения, установленные по

квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Приморского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

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

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **2.1. Основные условия оплаты труда.**

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает 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;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов компенсационных выплат;

перечня видов стимулирующих выплат.

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.

2.3. Размеры окладов работников учреждения применяются в учреждении по всем видам экономической деятельности.

2.4. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.4.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в учреждении;
- повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.4.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, за квалификационную категорию применяется повышающий коэффициент:

- I категория — 0,2;
- высшая категория — 0,3.

2.4.3. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за специфику работы в учреждении:

- педагогическим работникам колледжа — 0,15.

2.4.4. К окладам работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет при стаже работы:

- от 1 до 5 лет — 0,04;
- от 5 до 10 лет — 0,07;
- от 10 до 15 лет — 0,1;
- свыше 15 лет — 0,15.

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается работникам учреждения, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности, и педагогическим работникам за работу в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности.

2.4.5. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, предусмотренными пунктами 2.4.2 — 2.4.4 размер оклада работника определяется по формуле:

$R_{op} = Op_{кг} + Op_{кг} \times \sum ПК$ , где:

$R_{op}$  – размер оклада работника;

$Op_{кг}$  – оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$  - сумма повышающих коэффициентов.

2.4.6. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

2.5. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, внутри должностного категорирования, выслуги лет, 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 внутри должностной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при увеличении выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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.

## 2.6. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.6.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Администрацией Приморского края.

2.6.2. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением Администрации Приморского края, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

2.6.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.6.4. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата по результатам аттестации рабочих мест.

При признании по итогам аттестации условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

2.6.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством:

районный коэффициент к заработной плате работников учреждений, расположенных в Приморском крае — 30 процентов;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока — 30 процентов.

Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока и Сибири для работников вновь прибывших в вышеперечисленные районы исчисляется в следующем порядке:

10 процентов - по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов.

Процентная надбавка к заработной плате молодежи устанавливается:

10 процентов - за каждые шесть месяцев работы, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов.

2.6.6. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии статьей 149 ТК РФ.

Работникам учреждения, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада.

Педагогическим работникам учреждения производится ежемесячная денежная выплата за классное руководство в группе с наполняемостью 25 человек (далее – нормативная наполняемость) в размере 12,5 процентов от должностного оклада. Если наполняемость в группе меньше нормативной наполняемости, то расчет выплаты за классное руководство производится пропорционально фактическому числу учащихся из расчета 0,5% за одного учащегося.

Преподавателям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах и с учетом учебной нагрузки:

по русскому языку и литературе - 15 процентов в зависимости от часов педагогической нагрузки;

по математике и иностранному языку - 10 процентов в зависимости от часов педагогической нагрузки.

За работу в специальных (коррекционных) группах педагогическим сотрудникам, являющимися классными руководителями в группах данной категории и мастерам производственного обучения производится ежемесячная денежная выплата в размере 10% от должностного оклада.

Преподавателям, не являющимися классными руководителями в группах коррекции, за работу в специальных (коррекционных) группах, производится ежемесячная денежная выплата в размере 10% в зависимости от часов педагогической нагрузки в группах данной категории.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее ординарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного 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 (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного 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.

2.6.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 ТК РФ, совмещении профессий (должностей) — статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе — статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни — статьей 153 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора исходя из оклада по совмещаемой должности с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

2.6.9. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.7. Порядок и условия стимулирующих выплат.

2.7.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет средств по субсидии на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, с учетом утверждаемых руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, позволяющих оценить результативность и качество их работы, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов - в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством. Исчисление стимулирующей выплаты производится с учетом фактически отработанного работником времени.

Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год).

Директор колледжа имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителей структурных подразделений изменить размер стимулирующей надбавки по следующим основаниям:

- отсутствие финансового обеспечения;
- не выполнение должностных обязанностей;
- за нарушение трудовой и производственной дисциплины, прогулы;
- не предоставление отчетности;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;

- за искажение отчетных данных, некачественное проведение инвентаризаций товарно-материальных ценностей;
- за не выполнение распоряжений руководителей;
- за нарушение правил охраны труда и техники безопасности и противопожарной безопасности;
- за наличие письменных жалоб от учащихся, их родителей (законных представителей), коллег.

2.7.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Надбавка за качество выполняемых работ направлена на стимулирование работников учреждений за качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ. Размер надбавки не может превышать 250 % должностного оклада. Устанавливается приказом директора по учреждению на основании предложений заместителей руководителя учреждения, руководителями структурных подразделений.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы направлена на стимулирование работников за интенсивность труда и высокие результаты работы. Размер надбавки не может превышать 200 % должностного оклада.

Премия по итогам работы за период (за год, полугодие, квартал, месяц, учебный год) выплачивается сотрудникам колледжа, которые в течение периода, за который осуществляется премирование, своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило выполнение производственно-хозяйственных планов.

Премирование осуществляется по решению директора КГБПОУ «ПИК» в пределах средств на оплату труда, формируемых за счет субсидии на выполнение государственного задания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры поощрительных выплат, в том числе и по представлению заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений устанавливает директор.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия по итогам работы за период не ограничена.

2.7.3. Стимулирующие выплаты производятся по решению руководителя учреждения за фактически отработанное время, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной

приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

Решение о размерах стимулирующих выплат отражается в приказах директора учреждения:

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

- руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя по представлению заместителей руководителя;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения по представлению руководителей структурных подразделений.

2.7.4. Стимулирующие выплаты классным руководителям рассматриваются ежемесячно:

предельный размер выплаты за интенсивность и качество выполняемых работ — 5,5 процентов от оклада.

2.7.5. Оценка результативности работы осуществляется на основе мониторинга, проводимого заместителями директора, руководителями структурных подразделений, 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 изменения 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 стимулирующей выплаты работнику является:

- решение комиссии по распределению стимулирующих выплат;

- отчет руководителя структурного подразделения, содержащий обоснование необходимости установления стимулирующей выплаты работнику.

2.7.6. Помимо перечисленных критериев в Приложении № 2 могут применяться и другие оценки качества работы сотрудников, при наличии служебной записки с просьбой о необходимости поощрения работника и обоснования указанной просьбы.

### **III. Порядок оплаты труда руководителя учреждения**

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

3.2. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, а также за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности учреждения.

3.3. Предельный уровень соотношения между средней заработной платой руководителя учреждения и средней заработной платой работников учреждения не может превышать 8.

3.4. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений размещается на информационно – телекоммуникационной сети Интернет на официальном сайте КГБПОУ «ПИК»

3.5. Максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения определяется по формуле:

$MЗП_{рук.} = P_{ус} \times ЗПр$ , где:

$MЗП_{рук.}$  – максимальный размер среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, в рублях;

$P_{ус}$  – предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) для каждого учреждения;

$ЗПр$  – среднемесячная заработная плата работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), в рублях.

Размер заработной платы руководителя учреждения зависит от выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) (далее – предельный уровень соотношения заработной платы для руководителя учреждения) устанавливается отраслевым органом в размере, не превышающем

8, и подлежит пересмотру не реже одного раза в два года.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) производится на основании справки, предоставленной учреждением отраслевому органу, сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

3.7. В структуре заработной платы руководителя учреждения размер оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет 60 процентов.

3.8. Размер оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором.

Размер оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$PO_{рук.} = (ФОТ_{рук.} / (1 + \sum(R_{КиДВ})\% / 100\%) - МПФ_{рук.}) / 12 \times 60\% / (1 + \sum КВ\% / 100\%) / 100\%$$
, где:

$PO_{рук.}$  – оклад руководителя учреждения, в рублях;

$ФОТ_{рук.}$  – годовой фонд оплаты труда руководителя, рассчитанный по формуле:  $МЗП_{рук.} \times 12$ , в рублях;

$МПФ_{рук.}$  – максимальный размер премиального фонда руководителя учреждения (максимальный размер премии по итогам работы, максимальный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате), в рублях;

60% – доля оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ в максимальном размере среднемесячной заработной платы руководителя учреждения;

$R_{КиДВ}$  – районный коэффициент и процентные надбавки к заработной плате, в процентах.

$\sum КВ$  – сумма компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в процентах.

3.9. Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются с учетом условий его труда в процентах к окладу, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Администрацией Приморского края, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты руководителю учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

3.10. Руководителю учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Приморского края, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда, премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

надбавка за качество выполняемых работ;

премия по итогам работы.

Максимальный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается в трудовом договоре в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения выплачиваются с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем.

Оценка работы руководителя учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляется ежеквартально комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения (далее – комиссия), создаваемой отраслевым органом.

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждаются отраслевым органом.

3.10.1. Выплата надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда (далее-надбавки) руководителю учреждения производится ежемесячно при условии достижения им не менее 75 баллов по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

Доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок руководителю учреждения определяется по формуле:

$$P_n = (P_{\text{Орук}} + \sum K_B) \times 40\%/60\%, \text{ где:}$$

$P_n$  – максимальный размер надбавок руководителю учреждения, в рублях;

$P_{\text{Орук}}$  – размер оклада руководителя учреждения, в рублях;

$\Sigma$ КВ – суммы компенсационных выплат руководителю учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в рублях;

60 процентов – доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

40 процентов – доля максимального размера надбавок в заработной плате руководителя учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

В случае установления руководителю учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат надбавок руководителю учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в таблице.

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда от их максимального размера, в процентах
100 – 90 включительно	100
менее 90 – 85 включительно	90
менее 85 – 80 включительно	80
менее 80 – 75 включительно	70
менее 75	не устанавливается

3.10.2. Руководителю учреждения по итогам работы за кварталы либо по итогам работы за год (далее – отчетный период) предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения не менее 85 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать трех размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) (далее - максимальный размер премии по итогам работы руководителя учреждения на текущий финансовый год) и определяется по формуле:

$$Пф_i = Оц \times (ПФ/i/100), \text{ где:}$$

Пф<sub>i</sub> – размер премии по итогам работы руководителя учреждения на

отчетный период текущего финансового года, в рублях;

Оц – результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах;

Пф – максимальный размер премии по итогам работы руководителя учреждения на текущий финансовый год, в рублях;

i – отчетный период (равный соответственно: 4, при условии выплаты премии ежеквартально, 1 – при условии выплаты премии ежегодно).

При условии выплаты премии один раз в год результаты ежеквартальной оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения в баллах суммируются. Полученный результат делится на 4.

Решение о выплате премии по итогам работы руководителю учреждения принимает работодатель на основании ходатайства отраслевого органа.

3.10.3. Руководителю учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

Решение о премировании руководителя учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ принимает работодатель на основании ходатайства отраслевого органа.

3.10.4. На выплаты, предусмотренные пунктами 3.8 - 3.10 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

#### IV. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения

4.1. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения в трудовом договоре.

4.2. Компенсационные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, если иное не установлено федеральным и краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Администрацией Приморского края, в размерах;

предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

4.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Приморского края, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда; премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

надбавка за качество выполняемых работ;

премия по итогам работы.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры устанавливаются с учетом выполнения ими показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, утверждаемых руководителем учреждения.

4.3.1. Доля максимального размера надбавок в заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы; премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок в заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяется по формуле в соответствии с пунктом 3.10.1. настоящего Положения.

В случае установления заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

4.3.2. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по итогам работы предоставляется премия.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в текущем финансовом году, не может превышать двух размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) (далее – максимальный размер премии по итогам работы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения на

текущий финансовый год).

4.3.3. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

4.4. На выплаты, предусмотренные пунктами 4.1 – 4.3 настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

## **V. Порядок выплаты материальной помощи**

5.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации. 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.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании их письменных заявлений.

## **VI. Порядок формирования фонда оплаты труда**

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета по расходам на оплату труда, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

Размер средств, полученных в результате осуществления приносящей доход деятельности, и направляемых на оплату труда работников определяется в соответствии с Планом ФХД на текущий год, полученных от оказания услуг, оказанных на платной основе.

Средства, полученные в результате осуществления приносящей доход деятельности, поступают в том числе и для оплаты труда сотрудникам колледжа, непосредственно участвующих в проведении платных услуг, а также на административно-хозяйственный персонал и вспомогательный персонал, прямо или косвенно участвующих в организации и проведении образовательных и иных услуг на платной основе.

6.2. 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. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения определяется в заданном соотношении к рассчитанному фонду - обязательных выплат: до 70 процентов на оклады, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные выплаты и до 30 процентов на стимулирующие выплаты.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Квалификационная категория учитывается при установлении окладов при работе педагогических работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Оклады с учетом квалификационной категории устанавливаются со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории на весь срок ее действия.

7.2. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

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

при оплате труда преподавателей учреждения за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется:

для преподавателей учреждения путем деления должностного оклада на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось, свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в приказ о распределении учебной нагрузки.

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

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

7.5. 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.

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

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

7.7. 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.