

МИНИСТЕРСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

краевое государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Приморский многопрофильный колледж»

ПРИКАЗ

№ 19

«14» марта 2023г.

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса РФ, постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 № 583, в связи с введением отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края и руководствуясь Примерным положением работников краевых государственных учреждений Приморского края, подведомственных министерству профессионального образования и занятости населения Приморского края от 17.02.2023г № 46.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда КГБ ПОУ «ПМК»
2. Ввести в действие положение об оплате труда с 01.04.2023г.
3. Специалисту по управлению персоналом Дранка Н.Ю. в срок до 01.04.2023г ознакомить всех сотрудников КГБ ПОУ «ПМК» под подпись с положением об оплате труда.
4. Главному бухгалтеру Е.А. Вольнец рассчитывать заработную плату в соответствии с новым положением об оплате труда с 01.04.2023г.
5. Назначить ответственным за исполнение настоящего приказа специалиста по управлению персоналом Дранка Н.Ю.

Приложение: положение об оплате труда КГБ ПОУ «ПМК» и приложения на 28 листах

Директор



А.В. Белов

С приказом ознакомлен

Специалист по управлению
персоналом



Н.Ю. Дранка



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников краевого
государственного бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Приморский многопрофильный колледж»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение об оплате труда является локальным нормативным актом краевого государственного бюджетного образовательного учреждения «Приморский многопрофильный колледж» (КГБ ПОУ «ПМК»), далее по тексту – Учреждение), устанавливающим систему оплаты труда работников Учреждения с учетом специфики организации труда и его оплаты в Учреждении. Настоящее положение разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе с:

Постановлением Администрации Приморского края от 8 мая 2013 года № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края».

Примерным положением работников краевых государственных учреждений Приморского края, подведомственных министерству профессионального образования и занятости населения Приморского края от 17.02.2023г № 46.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников учреждений;

порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств краевого бюджета и иных источников, не запрещенных

законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников учреждений (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 учреждений, 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 учреждений предельными размерами не ограничивается.

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

1.8. В отношении краевых государственных учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на министерство, а также учреждений, обеспечивающих деятельность министерства (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и

отчетность), предусмотрено условие о не превышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников указанных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Приморского края (далее - гражданские служащие) и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы (далее - должности гражданской службы) министерства (далее - гражданские служащие и работники министерства).

В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями гражданской службы, отраслевого органа определяется путем деления установленного (планируемого) объема бюджетных ассигнований на оплату труда гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями гражданской службы, министерства на установленную численность гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями гражданской службы, министерства и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится министерством до руководителя подведомственного учреждения, указанного в настоящем пункте.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного учреждения, указанного в настоящем пункте, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников подведомственного учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников подведомственного учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников подведомственного учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников подведомственных учреждений, указанных в настоящем пункте, с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями гражданской службы, министерства, осуществляется отраслевым органом при утверждении (изменении) плана финансово-хозяйственной деятельности бюджетного или автономного учреждения, при утверждении (изменении) сметы казенного учреждения.

1.9. Заработная плата работников государственных учреждений Приморского края 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 учреждений 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. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются 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;

мнения представительного органа работников.

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, не ниже размеров, установленных приложениями № 1 и № 2 к настоящему Положению, 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.

Заработная плата преподавателей устанавливается фиксированным размером ставки заработной платы, установленной за норму часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы и размером фактического объема учебной нагрузки, определяемым ежегодно на начало учебного года, размером оплаты труда, исчисленным

с учетом фактического объема учебной нагрузки, фактического объема педагогической работы;

В период каникул для обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) занятий, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных разделом IV приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536, установленных для режима рабочего времени работников в каникулярное время. За периоды каникул для обучающихся, а также за периоды отмены (приостановки) занятий, за педагогическими работниками и иными работниками сохраняется заработная плата, установленная им до начала указанных периодов.

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. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.4.1. К окладам педагогических работников учреждений, установленных по ПКГ, применяются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за специфику работы в учреждениях.

Применения повышающих коэффициентов, устанавливаемых в процентах

(в абсолютных величинах) за наличие квалификационной категории, а также по иным основаниям при оплате труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы с целью определения их от размеров ставок заработной платы и применения к исчисленному размеру оплаты труда с учетом фактического объема педагогической или учебной (преподавательской) работы);

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

2.4.3. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в следующих значениях:

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

по I квалификационной категории – 0,05;

по высшей квалификационной категории – 0,1;

Повышающий коэффициент за специфику работы в Учреждении:

за специфику работы в учреждении – 0,05.

за специфику работы с обучающимися из коррекционных школ (преподавателям – к часам работы в коррекционных группах, мастерам к окладу за работу в коррекционных группах, прочим педагогическим работникам за работу, непосредственно связанную с воспитательным процессом со студентами коррекционных групп к окладу) – 0,15.

2.5. 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 внутрядолжностной 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.

2.6. В локальных нормативных актах учреждений, штатных расписаниях, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждений, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих должны соответствовать наименованиям должностей, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов, служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.7. Фонд оплаты труда в учреждениях формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, представляемой учреждениям на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.9. Зарплата работников учреждения состоит из:

оклада, устанавливаемого по профессиональным квалификационным группам;

ставки заработной платы;

повышающих коэффициентов;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат.

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

2.11. 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).

2.12. 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 с учетом повышающих коэффициентов если иное не установлено федеральным и краевым законодательством.

2.13. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с разделом V настоящего Положения коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате:

а) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих работников по причине временной нетрудоспособности или другим причинам, продолжавшегося не более двух месяцев;

б) при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх установленной учебной нагрузки, выполняемой по совместительству.

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

работы в учреждения.

3.2. Размер оплаты за один час указанной в пункте 3.1 настоящего Положения работы в учреждениях 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 работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда педагогических работников, выполняющих с их письменного согласия педагогическую или учебную (преподавательскую) работу сверх установленной нормы часов в год за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов в год за ставку заработной платы, в целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников предусматривать следующий порядок исчисления заработной платы за весь объем педагогической или учебной (преподавательской) работы:

для преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, а также программы профессионального обучения, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы 720 часов в год, - путем определения среднемесячной заработной платы, для расчета которой часовая ставка преподавателя умножается на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы, установленной по квалификационному уровню ПКГ без применения к ней каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений за квалификационные

категории или по иным основаниям, на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Оплата часов сверх учебной нагрузки, количество которых определяется по нормам времени, установленным Приложением № 1 к настоящему приложению производится согласно п 3.2 положения об оплате труда.

Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, фактический объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной оплаты определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

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 коллективными договорами, 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 (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 видом компенсационных выплат и Разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в государственных

учреждениях Приморского края, утвержденными Правительством Приморского края.

4.1.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.2. 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 не менее 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.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.2. 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 трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (классное руководство (кураторство); проверка письменных работ; заведывание кабинетами и т.п.; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; организация внеклассной работы и другие виды работ);

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.

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

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а директор отменить поручение об её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня.

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.

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

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

районный коэффициент к заработной плате в размере – 20 процентов;

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, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

4.4. Педагогическим работникам производятся ежемесячная денежная выплата 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 5000 рублей (без учета районного коэффициента и дальневосточной надбавки за счет средств федерального бюджета);

б) ежемесячной денежной выплаты за классное руководство за счет средств краевого бюджета в размере 2 200 рублей независимо

от количества обучающихся в группе, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

в) за проверку письменных работ: по русскому языку, по математике, по инженерной графике и иностранному языку – 10% от оклада;

г) ежемесячная денежная выплата за руководство предметными, цикловыми комиссиями в размере 10% от оклада.

д) за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями – 800,00 рублей в месяц.

V. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, 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.

Размеры выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, за наличие квалификационных категорий, за результаты работы, а также выплат компенсационного характера, за особенности работы в организациях

(отделениях, классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении, следует осуществлять с учетом фактического объема учебной нагрузки.

При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определять отдельно без учета других повышающих коэффициентов, установленных в процентах (в абсолютных величинах), которые затем суммировать и применять путем умножения образовавшейся величины на размер заработной платы, исчисленный за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

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, в том числе премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) выплаты педагогическим работникам, осуществляющим подготовку учебных программ по профильным дисциплинам;
- д) премии по итогам работы.

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».

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут быть установлены работникам учреждения за работу в двух и более зданиях (помещениях, расположенных в разных зданиях), в которых осуществляется образовательный процесс и находящихся в территориальной отдаленности друг от друга.

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.

5.6. Выплаты, указанные в подпунктах «а», «б» пункта 5.3 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки деятельности работников, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения. В качестве критерия назначения выплат используются индикаторы, определяющие их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчислимом формате (единицах, штуках, долях, процентах и пр.) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности конкретного работника.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании объективных данных (статистические данные, результаты

диагностик, замеров, опросов и др.).

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых в учреждении показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры).

Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от оклада.

5.7. К выплатам за стаж непрерывной работы, 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 стаж непрерывной работы, выслугу лет определяется в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не может быть менее при стаже работы (выслуге лет) полных лет:

от 3 до 5 лет – 5 процентов;

от 5 до 8 лет – 8 процентов работы;

8 лет и более – 10 процентов.

5.8. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, осуществляющим подготовку учебных программ по профильным дисциплинам, осуществляются при условии наличия высшего, либо среднего специального профильного образования или наличия высшего, либо среднего специального образования, прошедших профессиональную переподготовку по данным дисциплинам и трудового стажа в данной области свыше пяти лет в размере 15 % от оклада.

5.9. 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, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждений.

Премия устанавливается в отношении работников учреждений при наличии следующих оснований:

выполнения особо важных и ответственных поручений;

в случае подготовки и проведения организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательного учреждения;

в связи с юбилейными профессиональными датами и профессиональными праздниками.

Размер и порядок выплаты премии устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения и может рассчитываться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В целях обеспечения социальной защищенности работников учреждений и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в образовательную деятельность в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения премия может быть назначена:

в случае награждения работника учреждения ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

в связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости.

Для оценки результатов деятельности работников учреждений и установления им размера стимулирующих выплат создается комиссия, состав и полномочия которой утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).

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.

VI. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Средства краевого бюджета для формирования фонда оплаты труда работников учреждений определяются для бюджетных и автономных учреждений исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием, необходимых для выполнения государственного задания, и рекомендуемых размеров окладов (ставок заработной платы) по каждой должности, профессии, утвержденных настоящим приказом, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (без учета работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) для выплаты стимулирующих выплат (без учета средств, поступающих от приносящей доход деятельности) в расчете на год:

стимулирующие выплаты за исключением премии по итогам работы для работников учреждений (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) - в размере 3,6 рекомендуемых размеров окладов по ПКГ, утвержденных министерством, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, а также для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера - 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»;

премии по итогам работы для работников учреждений (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) – в размере 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».

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.

7.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании

письменного заявления работника.

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 руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров 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 на 10-30 процентов ниже оклада руководителя этих учреждений.

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 видом 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 главным бухгалтерам 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;

наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, а также по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней

бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения в течение календарного года;

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».

8.7. Должностной оклад руководителю вновь создаваемых учреждений устанавливается исходя их плановых (проектных) показателей не более чем на один год.

8.8. За руководителем учреждения, находящимся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется оклад, определенный на дату начала проведения ремонтных работ (работ по реконструкции), на срок проведения капитального ремонта (реконструкции).

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Учреждения самостоятельно принимают Положения об оплате труда работников учреждения, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации учреждения (при наличии) или иным представительным органом работников.

9.2. Руководители учреждений:

9.2.1. Осуществляют проверку документов об образовании и стаже работы, других оснований, предусмотренных настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников;

9.2.3. Ежегодно составляют и утверждают тарификационные списки

работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в учреждении в качестве внутренних совместителей, а также штатное расписание на других работников.

9.2.4. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размера заработной платы работников.

9.2.5. Самостоятельно решают вопросы, касающиеся оплаты труда, не урегулированные настоящим Положением, и отражаются в положении об оплате труда работников конкретного учреждения.

Приложение № 1 к Положению об оплате
труда работников КГБ ПОУ «ПМК»
от 31 января 2022 г.

Виды работ	Норма времени в часах	Примечания
Аудиторные занятия		
Чтение лекций	1 час за 1 академический час	
Проведение практических занятий, лабораторных работ, семинаров	1 час за 1 академический час	Не менее 15 человек
Контроль		
Прием экзаменов в процессе освоения образовательных программ	0,25 часа на студента	
Прием зачетов по дисциплинам, предусмотренным рабочим учебным планом	За счет часов отведенных на дисциплину	
Рецензирование домашних контрольных работ студентов-заочников	0,25 часа на одну работу	
Участие в работе комиссии по приему защиты выпускных работ, по проведению экзамена (квалификационного), по проведению выпускного экзамена по программам дополнительного профессионального образования	0,25 часа на одного студента/слушателя каждому члену комиссии	
Практика		
Руководство учебной (рассредоточенной) практикой студентов	1 час за 1 академический час	
Руководство учебной, производственной (концентрированной), в т. ч. преддипломной практиками (включая проверку отчетов и прием зачета) студентов по специальностям СПО	1 час консультаций в неделю +0,25 часа на студента за проверку отчета	
Руководство учебной, производственной (включая проверку отчетов и прием зачета) студентов по профессиям СПО	0,5 часа на студента	
Руководство		
Руководство, консультации, рецензирование и прием защиты курсовых работ (проектов)	За счет часов отведенных на дисциплину по учебному плану	
Руководство, консультирование выпускных квалификационных работ студентов по специальностям СПО	До 12 часов на каждого студента выпускника, в т. ч. руководство и консультирование – 0,5 часов на каждого студента выпускника; допуск к защите - до 0,25 часа, консультирование по отдельным разделам – 0,5 часа	
Руководство, консультирование выпускных квалификационных работ студентов по профессиям СПО	До 6 часов на каждого студента выпускника	
Руководство выпускными работами по программам дополнительного профессионального образования	0,25 часа на одну работу	