

Утверждено  
на общем собрании работников  
и представителей обучающихся Колледжа  
Протокол № 4  
от 03.06.2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор ТОГБПОУ  
«Строительный колледж»  
\_\_\_\_\_/А. И. Ананьев/  
Приказ № 45 от 04.06.2019 г.

**Положение  
об оплате труда работников Тамбовского областного государственного бюджетного  
профессионального образовательного учреждения «Строительный колледж»  
(с изменениями)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников ТОГБПОУ «Строительный колледж», (далее – Положение) разработано в соответствии с Законом Тамбовской области от 05.02.2016 г. № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 02.02.2017), постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 г. № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 11.02.2019), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., постановлениями администрации Тамбовской области от 06.06.2017 г. № 532 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных управлению образования и науки области» (в редакции от 22.05.2019).

1.2. Настоящее положение определяет порядок оплаты труда работников ТОГБПОУ «Строительный колледж» (далее – Колледж).

1.3. Настоящее положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням (далее - ПКГ) профессиональных квалификационных групп;

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, условия их установления, начисления и выплаты;

виды выплат компенсационного характера, условия их установления и выплаты;

виды выплат стимулирующего характера, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера колледжа;

особенности оплаты труда педагогических и иных работников колледжа.

1.4. Системы оплаты труда работников колледжа устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами колледжа в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением с учетом:

мнения представителя работников трудового коллектива колледжа;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников колледжа.

1.5. Месячная заработная плата работника колледжа, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работника колледжа (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников колледжа колледж обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании колледжа в целом, утвержденных приказом по учреждению;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника колледжа зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работнику колледжа производится за счет средств бюджета Тамбовской области и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальными нормативными актами колледжа, принимаемыми с учетом мнения представителя работников трудового коллектива колледжа.

1.10. Заработная плата выплачивается работнику в рублях Российской Федерации. При выплате заработной платы с работника удерживается в установленном законодательством порядке налог на доходы физических лиц, а также производятся иные удержания с заработной платы работника по основаниям и в порядке, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

1.11. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- 30 числа текущего месяца;
- 15 числа последующего месяца.

1.12. В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

## **2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням ПКГ**

2.1. Должности (профессии) работников колледжа по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2007 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», постановлением администрации области от 03.08.2016 г. № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (с изменениями от 11 февраля 2019 г.).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников колледжа устанавливаются в соответствии с постановлением администрации области от 03.08.2016 г. № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (с изменениями от 11 февраля 2019 г.):

по ПКГ первого уровня – 5582 рублей;

по ПКГ второго уровня – 6380 рублей;

по ПКГ третьего уровня – 8000 рублей. В оклад ПКГ должностей педагогических работников третьего уровня включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.;

по ПКГ четвертого уровня – 9250 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников колледжа дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в Приложении № 1 к настоящему положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые колледжем, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации области от 03.08.2016 г. № 879 «Об основах формирования системы оплаты

труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (с изменениями от 11 февраля 2019 г.).

2.3. Для установления единых подходов в определении предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности работников в колледже, применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 г. № 761н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – общеотраслевые квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 г. № 37;

по общеотраслевым профессиям рабочих — тарифно-квалификационные характеристики, утвержденные постановлением Минтруда Российской Федерации от 10.11.1992 г. № 31.

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

### **3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов**

3.1. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах:

по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень - 0,10;

3 квалификационный уровень – 0,15;

4 квалификационный уровень – 0,25;

5 квалификационный уровень – 0,40;

по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень – 0,20;

2 квалификационный уровень – 0,30;

3 квалификационный уровень – 0,40;

4 квалификационный уровень – 0,50;

5 квалификационный уровень – 0,60;

по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – 0,30;

2 квалификационный уровень – 0,45;

3 квалификационный уровень – 0,50.

Колледж самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, установленных в приложении № 2 к постановлению администрации области от 03.08.2016 г. № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (с изменениями от 11 февраля 2019 г.).

К основному персоналу колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создан колледж. Перечень должностей работников колледжа, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», устанавливается приказом колледжа в соответствии с Примерным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование», установленным приказом управления образования и науки Тамбовской области.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, применяются и к иным работникам колледжа, должности и рабочие профессии которых отнесены к квалификационным группам второго, третьего и четвертого уровней.

Оклад (должностной оклад), умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Другие повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу) с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Работникам колледжа, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «мастер спорта», «отличник», «почетный работник» и другие по профилю колледжа, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу по профилю колледжа – устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий «Народный», «Заслуженный», «Отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.4. Научно-педагогическим работникам колледжа, устанавливаются повышающие коэффициенты за должность доцента, профессора, за ученую степень кандидата наук, доктора наук. Размер повышающего коэффициента устанавливается в размере 0,10.

3.5. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения его ответственности при выполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда.

Размер повышающего коэффициента:

0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.6. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности:

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение - 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения - 0,20.

3.7. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются настоящим положением.

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

3.8. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются трудовым договором. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.9. Для работников колледжа устанавливается повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, педагогическим и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, – повышающий коэффициент 0,15;

Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав колледжа.

Выплата повышающего коэффициента осуществляется до даты изменения типа (вида) областного учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

3.10. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по соответствующим ПКГ устанавливается работнику колледжа с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя директора, главного бухгалтера колледжа. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

3.11. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников колледжа.

#### **4. Выплаты компенсационного характера, основы их установления**

Для работников колледжа устанавливаются виды выплат компенсационного характера.

4.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в соответствии со статьей 147 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливаются локальным нормативным актом колледжа в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 01 января 2014 г., а по окончании срока ее действия (5 лет), по результатам специальной оценки условий труда (ч. 4 ст. 27 Федерального закона от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

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

при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда работников колледжа;

при выполнении работником объема педагогической работы, учебной (преподавательской) работы, превышающего норму, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

проведение работы по профилактике асоциального (в том числе суицидального) поведения среди обучающихся, проверку письменных работ обучающихся, заведование учебными кабинетами (отделами, лабораториями, музеями), руководство методическими объединениями, цикловыми предметными комиссиями, кафедрами, учебными мастерскими и другой дополнительной работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются настоящим положением и приказом руководителя, в пределах установленного фонда оплаты труда работников колледжа.

4.3. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации - первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

В соответствии со статьей 104 Трудового кодекса Российской Федерации в колледже может применяться суммированный учет рабочего времени. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка колледжа.

Выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день - не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере одинарной 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 двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников либо трудовым договором.

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 (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты работникам за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим ПКГ) в процентном отношении в пределах фонда оплаты труда работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. При этом колледж принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников колледжа и конкретизируются приказами руководителя и трудовыми договорами.

## **5. Выплаты стимулирующего характера, условия их установления**

5.1. Для работников колледжа установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет в системе образования;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2. Порядок, условия, размеры и периодичность выплат стимулирующего характера устанавливаются, настоящим положением, принимаемым с учетом мнения представителя Работников колледжа.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников колледжа в трудовых договорах.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разработанных в колледже показателей и критериев оценки эффективности труда работников колледжа (Приложение № 2).

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:

за обеспечение доступности качественного образования и воспитания;

за методическую и инновационную деятельность;

за разработку эффективных предложений по организации работы колледжа;

за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;

за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда колледжа норм труда;

за работу с несовершеннолетними обучающимися, склонными к суицидальному поведению;

за работу по профилактике суицидального поведения с несовершеннолетними обучающимися;

за иные направления в работе, определенные настоящим положением.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и высокие результаты работы, определяются колледжем самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р, в части введения «эффективного контракта», устанавливаются настоящим положением с учетом мнения представителя работников колледжа, в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;

за сохранение контингента обучающихся;

за специфику образовательных программ;

за непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

за применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;

за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;

за информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;

за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа (конференции,

семинары, методические, научно-методические объединения);

за выполнение важных, сложных и срочных работ.

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполненных работ, определяются колледжем самостоятельно с учетом положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р, в части введения «эффективного контракта» и устанавливаются настоящим положением с учетом мнения представителя работников колледжа в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за участие работников в реализации программы развития колледжа;

за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности колледжа;

за создание социально-психологического климата в группе, коллективе;

за выполнение функций куратора группы;

за достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;

за подготовку призеров олимпиад, конкурсов.

Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в зависимости от наличия соответствующей категории:

Вид доплаты	Размеры доплаты, (%)
За наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
За наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	10

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы предоставляется работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в колледже;

время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в колледж;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда.

Стаж непрерывной работы в колледже	Рекомендуемые размеры выплаты, (%)
До 3 лет	5
От 3 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
От 15 и более	30

5.6. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется колледжем самостоятельно и устанавливаются настоящим положением с учетом мнения представителя работников колледжа.

Надбавка за стаж непрерывной работы производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника) в пределах фонда оплаты труда работников колледжа.

5.7. В случае если у работника колледжа право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников колледжа за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения важных, сложных и срочных работ).

При премировании по итогам работы, за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда работника:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности колледжа;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;  
участие в инновационной деятельности;  
подготовка объектов к учебному году;  
устранение последствий аварий;  
подготовка и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовка и проведение смотров, конкурсов, фестивалей;  
участие в выполнении важных, сложных и срочных работ;  
соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;  
другие показатели, установленные с учетом мнения представителя работников колледжа.

Порядок, условия начисления и размеры премии по итогам работы, а также конкретный период премирования устанавливаются настоящим положением с учетом мнения представителя работников колледжа.

5.9. Конкретные виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления определяются настоящим положением, либо иным локальным нормативным актом колледжа, трудовыми договорами.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников колледжа.

## **6. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера колледжа**

6.1. Оплата труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера колледжа устанавливается сроком на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим, и включает в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

6.2. Условия оплаты труда директора колледжа устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом в соответствии с типовой формой, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.3. Должностной оклад директора колледжа с учетом повышающих коэффициентов устанавливается трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

Должностной оклад директора колледжа устанавливается в размере 12400 рублей.

6.4. Директору колледжа устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностному окладу:

повышающий коэффициент по занимаемой должности за:  
наличие ученой степени (кандидата, доктора наук) — 0,20  
наличие почетного звания:

заслуженный», «мастер спорта» - 0,20;

«отличник», «почетный работник» по профилю образовательного учреждения - 0,15.

В случае если у директора колледжа имеется несколько оснований для установления повышающего коэффициента за наличие почетного звания, размеры не суммируются, а учитывается основание, имеющее максимальный числовой показатель;

повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения (условия труда в котором отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с пунктом 3.9 настоящего положения;

персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя областного учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3.

6.5. Директору колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера:

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

за работу с вредными или опасными условиями труда – до 25%;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Размер надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами определяется локальным актом работодателя в соответствии с пунктом 4.4 раздела 4 настоящего положения.



Размер выплат компенсационного характера (за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютной сумме, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, рассчитываются от должностного оклада.

6.6. Директору колледжа устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за стаж непрерывной работы в колледже или стаж непрерывной работы в должности директора;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

6.7. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы директору колледжа устанавливается в зависимости от выполнения им показателей эффективности деятельности, установленных для колледжа и его директора исполнительным органом государственной власти области, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего областного учреждения, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

6.8. Размер выплаты за стаж непрерывной работы в колледже или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается приказом управления в соответствии с пунктами 5.5-5.7, 6.7 настоящего положения.

6.9. Порядок, условия начисления и размеры премии директору, а также конкретный период премирования устанавливаются приказом управления.

6.10. Выплаты стимулирующего характера директору колледжа устанавливаются к должностному окладу.

6.11. Должностные оклады заместителей директора колледжа и главного бухгалтера колледжа устанавливаются на 10 - 20% ниже должностного оклада директора колледжа на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но не ниже установленных постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

6.12. Заместителям директора, главному бухгалтеру колледжа устанавливаются повышающие коэффициенты. Общий размер повышающих коэффициентов не должен превышать 3,0.

6.13. Размер выплат компенсационного характера заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.14. Заместителям директора, главному бухгалтеру колледжа устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы в колледже;

премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ.

6.15. При установлении выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы учитываются показатели и критерии оценки эффективности работы, в том числе:

положительная динамика качества знаний обучающихся;

высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе Единого государственного экзамена);

динамика развития материального обеспечения колледжа;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;

участие колледжа в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;

создание и развитие связей колледжа с другими образовательными системами;

социально-психологический климат в колледже.

6.16. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа определяются локальным нормативным актом колледжа с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

6.17. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор директора колледжа, заместителей директора, главного бухгалтера.

6.18. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора колледжа и среднемесячной заработной платы работников колледжа устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера колледжа и среднемесячной заработной платы работников колледжа устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы директора колледжа, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников колледжа зависит от масштабов руководства колледжем (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы колледжа.