

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ  
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«УССУРИЙСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«УССУРИЙСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

Разработал:	Рассмотрено:	Утверждаю:
Главный бухгалтер О.А. Вавило Подпись <u><i>Вавило</i></u> « <u>24</u> » <u>декабрь</u> 2019г	На заседании Совета колледжа Протокол № <u>14</u> от « <u>24</u> » <u>декабря</u> 2019г Председатель А.А. Куценко Подпись <u><i>Куценко</i></u> Согласовано Главный бухгалтер О.А.Вавило Подпись <u><i>Вавило</i></u> « <u>24</u> » <u>декабрь</u> 2019г	Директор КГБ ПОУ «УАПК» А.А. Куценко Подпись <u><i>Куценко</i></u> « <u>25</u> » <u>декабря</u> 2019г

**Уссурйск, 2019**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Составлено на основе примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений Приморского края, подведомственных департаменту образования и науки Приморского края по виду экономической деятельности «Образование» разработано в соответствии с постановлениями Администрации Приморского края № 168-па от 08.05.2013 г. «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края» (ред. от 15.10.2019г), № 541-па от 24.11.2016 г. «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края» (ред. от 31.12.2019г), приказом Департамента образования и науки Приморского края от 30.11.2016г № 1377-а «Об утверждении порядка регулирования оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений, подведомственных департаменту образования и науки Приморского края».

1.1. Положение об оплате труда работников КГБ ПОУ «УАПК, подведомственных Департаменту науки и образования Приморского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края, принятым законодательным собранием Приморского края 24 апреля 2013 года и постановлением Администрации Приморского края от 08.05.2013г № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», .

Целью настоящего Положения является повышение материальной заинтересованности работников колледжа в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

1.2. Настоящее положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников колледжа;
- порядок и условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств краевого бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.3. Заработная плата работников колледжа (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленной об оплате труда работников колледжа, утвержденным постановлением Администрации Приморского края от 08 мая 2013г. № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», с учетом рекомендаций органов исполнительной власти Приморского края, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и исполнении 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 колледжа, 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 (Приложение 1).

1.6. Заработная плата работника колледжа предельными размерами не ограничивается.

1.7. Система оплаты труда в колледже устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, принимаемые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Положением.

1.8. Размеры окладов работников колледжа, 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.

## **2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Основные условия оплаты труда.

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

2.1.2. Системы оплаты труда работников колледжа устанавливаются с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов (изменен согласно постановлению администрации Приморского края № 508-па от 06.08.2019 г.)

– государственных гарантий по оплате труда;  
– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (изменен согласно постановлению администрации Приморского края № 508-па от 06.08.2019 г. ;

– перечня видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Администрацией Приморского края;

– настоящего Положения;

– рекомендацией Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– мнения представительного органа работников.

2.1.3. Колледж, в пределах, имеющих у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет:

– Размеры окладов, ставок заработной платы;

– Размеры повышающих коэффициентов;

– Размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.4. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, сотрудникам колледжа в следующие сроки: 25 числа текущего месяца (выплата заработной платы за первую половину месяца), 10 числа месяца, следующего за текущим (выплата заработной платы за вторую половину месяца) (статья 189, части 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации)

2.2. Размеры окладов работников колледжа устанавливаются директором колледжа по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (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 уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

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

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;

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

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,1;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,05;
- за специфику работы в учреждениях – 0,05.

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

– за работу в коррекционных группах для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья и подростков с девиантным поведением – 0,35;

2.3.4. К окладам работников (в том числе к окладам педагогических работников), установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет:

От 5 года до 5 лет – 0,03;

От 5 лет до 10 лет – Дополнительно по 1% за каждый год;

10 и более лет – 0,1;

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается:

а) работникам колледжа в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования не зависимо от занимаемой должности;

б) педагогическим работникам, мастерам производственного обучения, проработавших в организациях, осуществляющих образовательную деятельность за работу в данной должности, независимо от ведомственной подчиненности.

2.3.5. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{op} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК,$$

где:  $P_{op}$  – размер оклада работника;

$O_{пкг}$  – оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$  – сумма повышающих коэффициентов.

2.3.6. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников колледжа.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работников зависит от образования, внутридолжностного категорирования, выслуги лет, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

- при присвоении квалифицированной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении внутривидовой категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня представления документов 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 ними сохраняются средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

## 2.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.5.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПГК (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.

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

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) иными опасными условиями труда;
- выплаты работникам 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);
- выплаты до МРОТ;

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

2.5.4. Выплаты работникам колледжа, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам колледжа, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда устанавливаются выплаты, по специальной оценке, условий труда.

На момент ведения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам колледжа, получившим ее ранее, а также устанавливается работникам колледжа при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом директор колледжа принимает меры по проведению специальной оценки условий труда по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

2.5.5. Выплаты за работу в южных районах Дальнего Востока работникам колледжа выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством.

В соответствии законодательством установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- районный коэффициент в сельских населенных пунктах и рабочих поселках приграничной 30-километровой зоны -30 процентов; на остальной территории Приморского края – 20 процентов;
- процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 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 (до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

2.5.6. Работникам колледжа, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы - для работников колледжа, оплата труда которых рассчитывалась исходя из ставки заработной платы).

2.5.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – 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.

Если работник исполняет обязанности по другой должности на условиях внутреннего совместительства минимальный размер оплаты труда обеспечивается работнику по каждой должности отдельно, пропорционально установленной норме рабочего времени.

Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Педагогическим работникам производится ежемесячная выплата в размере – 2000 руб. за классное руководство<sup>1</sup> в группе с наполняемостью не менее 15 человек, либо в группе с наполняемостью 14 человек и более в организации, осуществляющей образовательную деятельность, расположенной в сельской местности. Если наполняемость студентов в группе меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу студентов.

Выплата назначается при условии выполнения работником в полном объеме функций классного руководителя, определенных письмом Министерства образования РФ

---

<sup>1</sup> Согласно пункту 2.3 приложения к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536, методические рекомендации по формированию системы оплаты труда работников, разработанные в соответствии с пунктом 2 поручения Правительства РФ от 25 августа 2016 г. № ДМ-П8-5082 Минобрнауки России.

от 21.06.2001 г. № 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в организации, осуществляющей

Преподавателям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей<sup>2</sup> в следующих размерах:

по русскому языку и литературе – 15% установленного оклада;

по математике и иностранному языку – 10% установленного оклада;

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

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Для дежурных и сторожей вводится суммированный учет рабочего времени. Учетный период – год.

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

2.5.10. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.6. Порядок и условия стимулирующих выплат.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников колледжа к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

2.6.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников колледжа, формируемого за счет бюджетных средств и средств поступающих от приносящей доход деятельности колледжа (для краевых государственных автономных и бюджетных учреждений), с учетом утверждаемых директором колледжа показателей и критериев оценки эффективности труда работников колледжа, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Администрацией Приморского края.

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.

Стимулирующие выплаты работникам колледжа устанавливаются с учетом критериев оценки эффективности, позволяющих оценить результативность и качество их работы утвержденным настоящим положением (Приложения 7-14)

Критерии оценки эффективности труда работников колледжа включают:

- прямую зависимость результатов работы непосредственного работника;
- определение целевых показателей работы, достижимых для большинства работников.

Производить стимулирующую выплату председателям цикловых комиссий и руководителям НСО, а также ответственным по реализации проектов Совета директоров ССУЗов Приморского края согласно приказу директора колледжа.

2.6.2. Работникам колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты:

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

2.6.3. Стимулирующие выплаты производятся по решению директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работникам колледжа, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников:

- заместителям директора, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;
- руководителям структурных подразделений колледжа специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя;
- остальным работникам занятых в структурных подразделениях колледжа, - по представлению руководителей структурных подразделений.

2.6.4. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются приказами и локальными актами, содержащими нормы трудового права.

2.6.5. Работникам колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.

При установлении выплат за качество выполняемых работ учитываются:

- итоги успеваемости студентов по учебной деятельности и профессиональному модулю;
- результаты промежуточной (итоговой) аттестации студентов;
- наполняемость студентов в группах при превышении нормативной наполняемости;
- участие во всероссийских и краевых конкурсах;
- разработка методических материалов по учебной деятельности и профессиональным модулям;
- отсутствие обоснованных жалоб за качество образовательных услуг;
- выполнение колледжем в полном объеме установленного государственного задания;
- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа.

2.6.6. К окладам преподавателей устанавливается стимулирующая выплата за совершенствование материально-технической базы в зависимости от стоимости оборудования, находящегося в подотчете материально ответственного лица в процентном отношении (Приложение 6).

Работникам колледжа, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности устанавливаются следующие надбавки согласно повышающему коэффициенту – 0,03 к установленному окладу.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника колледжа.

2.6.7. При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- а) педагогическим работникам:
  - выполнение планов работы с группой;



- оперативная подготовка и качественное проведение олимпиад, семинаров конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий;
- участие в реализации программ непрерывного профессионального образования, программ углубленной подготовки (повышенного уровня);
- использование интерактивных форм в образовательном процессе, в организационной и методической работе;

б) заместителям директора, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно:

- основная деятельность колледжа;
- финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина;
- деятельность, направленная на работу с кадрами.

в) руководителям структурных подразделений колледжа специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя:

- основная деятельность колледжа;
- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа;
- обеспечение установленного режима на рабочем месте в пределах своей компетентности.

г) остальным работникам занятым в структурных подразделениях колледжа (обслуживающий персонал),

- по представлению руководителей структурных подразделений:
- соблюдение СанПиНа и требований техники безопасности;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

2.6.8. Размер стимулирующей выплаты уменьшается или выплата отменяется в случае:

- травматизма студентов во время образовательного процесса
- обоснованные жалобы на нарушение прав студентов, нашедшие отражение в нормативных актах;

- нарушение трудовой дисциплины (несвоевременное начало и окончание уроков, опоздание, несоблюдение расписания уроков)

- невыполнение возложенных дополнительных обязанностей;
- снижение результативности работы;
- ухудшение качества работы;
- наличие дисциплинарных взысканий;
- наличие штрафных санкций;
- несвоевременного устранения нарушений, указанных в предписаниях;
- несвоевременной сдачи планов и установленной в колледже отчетности;
- невыполнение или не своевременного исполнения приказов и указаний директора колледжа;

- не исполнение или не надлежащее исполнение должностных обязанностей по основной деятельности;

- наличие подтвержденных жалоб, обращений не надлежащее исполнение должностных обязанностей, подтвержденных в ходе проверки жалобы.

2.6.9. Премияльные выплаты осуществляются только при наличии экономии фонда

оплаты труда, по результатам оценки результативности и качества работы на основании показателей премирования работников, при наличии денежных средств (Приложение 3).

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом колледжа. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качество работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и допустимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом колледжа с учетом мнения представительного органа работников.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы.

Размер поощрения каждого работника определяется директором колледжа. Руководитель учреждения имеет право поощрять наставников победителей и призеров региональных этапов, национальных и международных чемпионатов в размере 100 % от денежного поощрения за счет средств от приносящей доход деятельности.

При установлении премиальной выплаты работникам колледжа учитывается:

- успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа;
- качество подготовки и своевременности сдачи отчетов;
- участие и выполнение важных работ, мероприятий.

### **3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

3.1. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема субсидий, краевого бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

#### **4. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ КОЛЛЕДЖА.**

4.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам колледжа, может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

4.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами колледжа, с учетом мнения представительного органа работников (совета колледжа) в пределах 4 000 рублей.

4.3. Решение об оказании материальной помощи заместителям и главному бухгалтеру колледжа и ее конкретных размерах принимает директор колледжа на основании письменных заявлений соответственно заместителей и главного бухгалтера колледжа.

4.4. Решение об оказании материальной помощи работнику колледжа и ее конкретные размеры принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника. (Приложение 4)

#### **5. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА КОЛЛЕДЖА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

Заработная плата директора колледжа его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.1 Размер должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат директора колледжа определяется трудовым договором с учредителем.

Конкретный размер повышающего коэффициента директора устанавливается учредителем с учетом профессионального уровня исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, опыта работы по занимаемой должности, сложности и объема выполняемой работы, на основании приказа Департамента образования и науки Приморского края об утверждении стимулирующих выплат.

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

Компенсационные и стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа и их конкретные размеры устанавливаются приказом директора колледжа.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества оказания услуг, размер которой устанавливается директором колледжа. Сумма средств, направляемых на выплату премии в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы сотрудников колледжа за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). (Постановление Администрации Приморского края от 24.11.2016 №541-па (ред. от 28.03.2018)).

– Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

– Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

– Норма рабочего времени в течение месяца (или иного учетного периода времени) для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени иного учетного периода), установленного для соответствующей категории работников.

Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, предусмотренных трудовым договором.

На работающих по совместительству распространяются все Положения и Правила, действующие в колледже и относящиеся к сфере деятельности совместителей. При условии установления совместителям нормированных заданий оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объем работы.

Лицам, работающим по совместительству ежегодные оплачиваемые отпуска, предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

### **Нештатная оплата труда**

Для обеспечения, связанных с временным расширением объема оказываемых колледжем услуг, выполнения временных, в том числе сезонных работ, Колледж вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора, как за счет средств субсидий краевого бюджета, так и за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. В этом случае в трудовом договоре указываются объем поручаемой работы, срок ее выполнения, размер оплаты труда и не указывается должность, на которую привлекается работник.

**Порядок и условия оплаты труда преподавателям, мастерам  
производственного обучения.**

1. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, либо продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников колледжа, устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

2. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены согласно приказу Департамента образования и науки Приморского края № 687-а от 04 июня 2012 г.:

- преподавателям – 720 часов в год;

- мастерам производственного обучения – 1 440 часов в год.

Выполнение педагогической работы преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Продолжительность одного аудиторского учебного занятия составляет два академических часа – 90 минут (академическую (учебную пару))

Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) за 36 часов в неделю, 720 часов в год. Педагогу-психологу, социальному педагогу, преподавателю-организатору, педагогу-организатору, воспитателю, руководителю физического воспитания, методисту (в том числе старшему) согласно установленному окладу.

3. Преподавателям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

4. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами. Право утверждать учебную нагрузку предоставлено директору колледжа, по представлению педагогических планов заместителем директора по учебной работе. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей ограничивается верхним пределом 1440 часов.

Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

5. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата

за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактически отработанные часы по часовым ставкам.

6. При изменении окладов (должностного оклада), в связи с присвоением квалификационной категории, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения новой часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

7. Часы преподавательской работы, сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года. В случае невыполнения преподавателем педагогической нагрузки производится перерасчет в конце учебного года.

8. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (основной ежегодный и дополнительный ежегодный отпуска, командировки и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Оплата отпуска сотрудников производится не позднее чем за три дня до его начала. (в соответствии с ТК РФ ст.136)

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнял учебную работу (например, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится. Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 7 настоящего Положения.

9. В случае, когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и т.д.), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

10. Периоды каникул, установленные для обучающихся в коллеже и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными отпусками работников (далее каникулярный период), являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а так же организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, с сохранением заработной платы.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. (в соответствии с ТК РФ ст. 140)

## Премияльные выплаты.

## Единовременные поощрения и другие поощрительные выплаты.

№ п/п	Показатели	Период	Размер премии в абсолютных размерах
<b>Осуществление эффективной образовательной и воспитательной деятельности Учреждения</b>			
1.1	Обеспечение высокого качества подготовки специалистов, выполнение контрольных цифр набора, обеспечение сохранности обучаемого контингента, проявление творческой инициативы, самостоятельность.	квартал, год	в абсолютном размере
1.2.	Эффективная организация и проведение воспитательной работы и внеучебной работы со студентами	квартал, год	в абсолютном размере
1.3.	Организация проведения мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Учреждения	квартал	в абсолютном размере
1.4.	Занятие призовых мест студентами на городских, краевых, общероссийских конкурсах и олимпиадах	По результатам проведения мероприятия	в абсолютном размере
1.5.	Организация досуга, оздоровления студентов, создание условий для развития физкультурно-массовой работы.	По результатам проведения мероприятия	в абсолютном размере
<b>Организационно-хозяйственная деятельность Учреждения</b>			
2.1.	Выполнение особо важной работы, участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами	Квартал, год	в абсолютном размере
2.2.	Подготовка к отопительному сезону	Один раз в год	в абсолютном размере
2.3.	За ликвидацию аварий и проведение вынужденных работ от стихийных бедствий	По обстоятельствам	в абсолютном размере
<b>Поощрение работников к юбилейным и праздничным датам</b>			
3.1.	Единовременная выплата лицам, достигшим пенсионного возраста (женщины 60 лет, мужчины 65 лет)		без учета НДФЛ 1 000 руб.;
3.2.	К праздничным датам		Выплачивается в абсолютном размере при наличии приказа директора
<b>Специальное денежное поощрение по стандартам «Вордскиллс»</b>			

4.1	Наставникам победителя и призера региональных этапов чемпионатов		57 472 руб., с учетом НДФЛ
4.2	Наставникам победителя и призера национальных чемпионатов		114 943 руб., с учетом НДФЛ
4.3	Наставникам победителя и призера международных чемпионатов		172 414 руб., с учетом НДФЛ

В соответствии со ст. 210 Налогового кодекса Российской Федерации при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц учитываются все доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной формах, а также доходы в виде материальной помощи, определяемой в соответствии со ст. 212 Налогового кодекса Российской Федерации



### Оплата труда от приносящей доход деятельности

1. Основными направлениями приносящей доход деятельности колледжа являются:
  - подготовка специалистов повышенного уровня профессионального образования на условиях полного возмещения затрат за обучение по договорам;
  - оказание платных дополнительных образовательных услуг: профессиональная переподготовка, повышение квалификации, курсы для населения;
  - копировально-множительные работы;
  - предоставления общежития студентам и слушателем отделения повышения квалификации и третьим лицам;
  - оказание платных услуг населению ветеринарной клиникой, студенческой столовой, УПК.
2. Платные образовательные услуги при установлении договорных отношений с юридическими и физическими лицами оказываются на основе утвержденных директором колледжа смет и калькуляций.
3. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, поступают в наличной и безналичной форме. Доход от указанной деятельности расходуются на образовательный процесс, в частности:
  - на образование фонда оплаты труда – «ФОТ» - 70 процентов (с учетом начислений на выплаты по оплате труда);
  - на содержание и развитие материально-технической базы колледжа – не менее 25 процентов;
  - на улучшение социально-культурных и бытовых условий жизни, работы и отдыха работников и студентов – до 5 процентов.
4. Фонд оплаты труда по приносящей доход деятельности делится:
  - гарантированная заработная плата работников в соответствии с размерами окладов (должностных окладов) специалистов и служащих государственных учреждений Приморского края;
  - оплата труда;
  - компенсационные выплаты;
  - выплаты стимулирующего характера;
  - материальная помощь;

### Оказание материальной помощи работникам

Решение о материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника в случаях:

- смерти супруга, супруги, отца, матери, детей, лиц, находящихся на иждивении;
- на основании копии свидетельства о смерти;
- в случае особой нуждаемости (на специальное лечение и восстановление здоровья, в связи с несчастным случаем, аварией, длительной болезнью, а также тяжелым материальным положением в семье и др.)

Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (с 01.01.2020г)

№п/п	Наименование должностей (профессий)	размеры окладов, руб.
Профессиональная квалификационная группа общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих четвертого уровня		
3 квалификационный уровень		
1	Директор	77636,00
2 квалификационный уровень		
1	Зам. директора по учебно-методической работе	69874,00
2	Зам. директора по учебно- производственной работе	69874,00
3	Главный бухгалтер	69874,00
1 квалификационный уровень		
1	Зам. директора по воспитательной работе	62109,00
2	Зам. директора по административно-хозяйственной работе	62109,00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
4 квалификационный уровень		
1	Руководитель производственной частью	34000,00
3 квалификационный уровень		
1	Руководитель филиала	20143,00
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
2 квалификационный уровень		
1	Заведующий отделением	18884,00
2	Заведующий учебной частью	18884,00
3	Заведующий отделением заочного и доп. образования	18884,00
4	Старший методист	18884,00
1 квалификационный уровень		
1	Заведующий по учебно-производственной работе	12590,00
2	Заведующий лабораторией информационных технологий	12590,00
3	Заведующий библиотекой	12590,00
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
4 квалификационный уровень		
1	Преподаватель	13750,00
3 квалификационный уровень		
1	Мастер производственного обучения	13200,00
2 квалификационный уровень		
1	Методист	12650,00
2	Воспитатель	12650,00

3	Педагог-психолог	12650,00
4	Социальный педагог	12650,00
5	Педагог дополнительного образования:	12650,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
4 квалификационный уровень		
1	Ведущий бухгалтер	12100,00
2	Ведущий специалист по охране труда	12100,00
3	Ведущий специалист по кадрам	12100,00
4	Ведущий юрист-консультант	12100,00
1 квалификационный уровень		
1	Бухгалтер	8 745,00
2	Библиотекарь	8 745,00
3	Инженер - электроник	8 745,00
4	Инженер - энергетик	8 745,00
5	Механик	8 745,00
6	Специалист по закупкам	8 745,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
4 квалификационный уровень		
1	Старший механик	12890,00
3 квалификационный уровень		
1	Заведующий общежитием	12290,00
2	Заведующий архивом	12290,00
2 квалификационный уровень		
1	Заведующий хозяйством	12213,00
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень		
1	Дежурный по общежитию	9090,00
2	Дежурный	9090,00
3	Диспетчер	9090,00
4	Лаборант	9090,00
5	Паспортист	9090,00
6	Фельдшер	9090,00
7	Секретарь	9090,00

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
2 квалификационный уровень		
1	Водитель автомобиля	8917,00
2	Плотник	8917,00
3	Слесарь сантехник	8917,00
4	Электрик	8917,00

Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень		
1	Гардеробщик	8743,00
2	Кладовщик	8743,00
3	Кастелянша	8743,00
4	Рабочий по ремонту	8743,00
5	Сторож (вахтер)	8743,00
6	Уборщик служебных помещений	8743,00
7	Уборщик территорий	8743,00