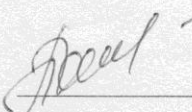



СОГЛАСОВАНО
Председатель трудового
коллектива КГА ПОУ «ЛИК»


_____ Е.М.Пономаренко
«01» января 2020г.

СОГЛАСОВАНО
Представитель профсоюзной
организации КГА ПОУ
"ЛИК"


_____ Л.А.Тетерятникова
«01» января 2020г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор КГА ПОУ "ЛИК"


_____ О.В.Назаренко
«01» января 2020г.

внесено изменение на основании
Приказа департамента образования и науки
Приморского края от 10 декабря 2019 года №
пр.23а-1716 "О внесении изменений в приказ
департамента образования и науки
Приморского края от 10 декабря 2019 года №
23а-1710 "Об утверждении Примерного
положения об оплате труда работников
учреждений, подведомственных
министерству образования Приморского
края»
Приказ по КГА ПОУК "ЛИК" от 25.12.2019г.
№ **138-а**

ЛОКАЛЬНЫЙ АКТ № 1

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников краевого государственного автономного профессионального
образовательного учреждения
«Лесозаводский индустриальный колледж»

г. Лесозаводск
2020г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения "Лесозаводский индустриальный колледж (далее колледж) по видам экономической деятельности «Образование» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации Приморского края от 08 мая 2013 года № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края».

1.2. Настоящее Положение регулирует:

порядок и условия оплаты труда работников колледжа, подведомственных министерству;

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

1.3. Заработная плата (оплата труда) работников колледжа (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 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.

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

1.7. Системы оплаты труда в колледжа устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми 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.

При увеличении (индексации) окладов работников колледжа 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 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;

государственных гарантий по оплате труда;

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

перечня видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского

края, утвержденного Администрацией Приморского края;

Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

2.1.3. Краевое государственное автономное профессиональное образовательное учреждение "Лесозаводский индустриальный колледж" в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников колледжа самостоятельно определяет:

размеры окладов, ставок заработной платы;

размеры повышающих коэффициентов;

размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов работников колледжа устанавливаются директором колледжа по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам педагогических работников колледжа, установленным по ПКГ, могут применяться повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за специфику работы колледже.

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

$$P_{op} = Op_{кг} + Op_{кг} \times \sum PKK,$$

где:

P_{op} - размер оклада работника;

$Op_{кг}$ - оклад работника по ПКГ;

$\sum PKK$ - сумма повышающих коэффициентов.

2.3.3. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников колледжа и не могут быть ниже следующих значений:

по I квалификационной категории – 0,1;

по высшей квалификационной категории – 0,15;

за специфику работы в колледже – 0,05.

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

2.5. Условия оплаты труда работников колледжа, в том числе установленные им оклад, ставка заработной платы, размеры компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками колледжа.

2.6. Фонд оплаты труда в колледже формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, объема субсидии, предоставляемой колледжу на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.7. Заработная плата работников колледжа состоит из:

- оклада;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.8. Оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую

(гарантированную) часть заработной платы работников.

2.9. Размеры окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу колледжа устанавливаются директором колледжа на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, указанным в приложениях 2 к настоящему Положению.

В случае если должности, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов устанавливаются по ПКГ.

Оклады пересматриваются колледжем, в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов, если они установлены в большем размере с учетом последующей индексации оклад.

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

2.11. 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.

2.12. 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 колледже показателей и критериев оценки эффективности труда работников колледжа.

III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников колледжа применяется при оплате:

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

б) за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

в) при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

г) 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.

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

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, положениями об оплате труда работников колледжа 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 видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Администрацией Приморского края.

4.2. Работникам колледжа могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

а) за совмещение профессий (должностей);

б) за расширение зоны обслуживания;

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

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

д) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

е) за работу в ночное время;

ж) за сверхурочную работу.

4.2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. 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).

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 колледжа, 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.

4.4. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон

трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

4.5. К выплатам компенсационного характера, указанным в пп. «г» п. 4.2.2., относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным 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.

Педагогическим работникам колледжа среднего профессионального образования производится ежемесячная денежная выплата за классное руководство в группе с наполняемостью не менее 20 человек.

Если наполняемость в классе/группе меньше или больше наполняемости, установленной в колледже в соответствии с особенностями реализуемых общеобразовательных программ, расчет выплаты производится пропорционально фактическому числу учащихся.

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

4.5.2. Размеры доплат педагогическим работникам колледжа за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

За работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогического работника	
- за классное руководство в учреждении	1 350 руб.
- за проверку тетрадей	от 10%, но не более 15%

4.6. Сверхурочная работа, оплата за работу в ночное время и работу в выходной или нерабочий праздничный день производится на основании требований ТК РФ.

4.7. Работникам образовательных учреждений, 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 учреждений, оплата труда которых рассчитывается, исходя из ставки заработной платы).

4.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждений устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 1,4 за работу в отдельных населенных пунктах, определенных в соответствии с правовыми актами органов государственной власти бывшего Союза ССР;

в размере 1,3 – за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также в сельских населенных пунктах и рабочих поселках приграничной 30-километровой зоны;

в размере 1,2 – на остальной территории Приморского края;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов заработка;

процентная надбавка к заработной плате в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в указанных местностях не менее пяти лет;

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.

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

V. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников колледжа, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

5.2. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по профессиональным квалификационным группам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством или законодательством Приморского края.

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

- 1) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) Выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) Премии по итогам работы.

5.4. 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.

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет определяются в процентах к окладам, ставкам заработной платы и не могут быть менее

Стаж работы (выслуга лет) полных лет	Размер выплаты в %
от 3 до 5 лет	10%
от 5 до 10 лет	дополнительно по 1% за каждый год
10 и более лет	15%

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

- выплаты за сложность, напряженность;
- особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж колледжа;
- интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда колледжа норм труда;
- за реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств колледжа;

- разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для колледжа.

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

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом колледжа, трудовым договором.

5.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ (далее – выплаты) устанавливаются в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом колледжа.

В качестве критериев назначения выплат используются индикаторы, указывающие их участие в создании и использовании ресурсов организации (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

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

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых 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 должностного оклада.

5.8. Премии по итогам работы (далее – премии) в колледже могут быть установлены за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом колледжа.

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

Премии устанавливаются в отношении работников колледжа при наличии следующих оснований:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью колледжа;
- в связи с юбилейной датой и профессиональными праздниками.

Размер и порядок осуществления премии устанавливается распорядительным актом директором колледжа и может рассчитываться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

В целях социальной защищенности работников колледжа и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора колледжа премии могут быть назначены:

- при объявлении благодарности Министерства Просвещения Российской Федерации;
- при награждении Почетной грамотой Министерства Просвещения Российской Федерации;

Федерации;

в связи с празднованием Дня учителя; ;

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

при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости;

при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

5.9. Для оценки результатов деятельности работника колледжа и установления работнику размера стимулирующих выплат создается Комиссия. Состав Комиссии и ее полномочия утверждаются приказом директором колледжа с учетом мнения представительного органа работников.

На основании протокола Комиссии издается приказ директора колледжа об установлении работникам стимулирующих выплат.

5.10. Работникам, работающим 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. Фонд оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и автономных учреждений формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований краевого бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Доля средств на предназначенных на оплату труда в колледже, в соответствии с которым совершенствование систем оплаты труда педагогических и иных работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях, так, чтобы на установление размеров окладов, ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации (без учета части средств фонда оплаты труда, направляемых на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям) в соответствии с рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

VII. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ КОЛЛЕДЖА

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам колледжа 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 колледжа, с учетом мнения представительного органа работников.

7.3. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника.

7.4. Для принятия работодателем решения о выплате материальной помощи работникам, директору колледжа предоставляется расчет планового фонда оплаты труда, подтверждающий наличие достаточных средств для выплаты материальной помощи.

VIII. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

8.1. Зарплата директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора колледжа и

средней заработной платы работников колледжа (за исключением директора колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8.

8.2. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера колледжа устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов директора колледжа.

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

Конкретный размер компенсационных выплат директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру колледжа, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре.

8.4. Стимулирующие выплаты директору колледжа, заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа устанавливаются в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Приморского края.

Конкретный размер стимулирующих выплат директору колледжа устанавливается в трудовом договоре с учетом выполнения им целевых показателей эффективности работы директора колледжа, утверждаемых работодателем.

Оценку работы руководителей колледжа на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы директора колледжа (далее - комиссия), создаваемая отраслевым органом. Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы директора колледжа утверждаются отраслевым органом.

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

8.5. Директору колледжа, заместителям директора и главным бухгалтерам колледжа не может быть выплачена премия в связи с окончанием учебного, финансового года при наличии установленной вины директора колледжа, главного бухгалтера соответственно, в следующих случаях:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств, выявленных учредителем либо контролирующими органами в течении календарного года;
- применения 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 колледжа в течение календарного года;
- неисполнения или несвоевременного исполнения распорядительных актов министерства образования Приморского края, несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации главному распорядителю бюджетных средств.

8.6. Размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру, порядок их установления определяются постановлением Администрации Приморского края от 24.11.2016 № 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 из плановых (проектных) показателей не более чем на 1 год.

8.8. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется должностной оклад, определенный до начала капитального ремонта (реконструкции), на срок проведения капитального ремонта (реконструкции).

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Колледж принимает Положения об оплате труда работников колледжа, руководствуясь настоящим Положением, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации колледжа (при наличии) или иным представительным органом работников.

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

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

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

9.4. Руководители колледжа:

9.4.1. Проверяют документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов, ставок заработной платы работников.

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

9.4.3. Несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников.

9.4.4. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждением самостоятельно и отражаются в положении об оплате труда работников колледжа.

Приложение № 2
к примерному положению об оплате
труда работников краевого
государственного автономного
профессионального образовательного
учреждения "Лесозаводский
индустриальный колледж"

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
подведомственных министерству образования
Приморского края, по видам экономической деятельности
«Образование»

Наименование ПКГ	Квалификационные уровни	Наименование должности/профессии	Оклад, рублей
РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ			
Учебно-вспомогательный персонал первого уровня	1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя, секретарь учебной части	9336
Учебно-вспомогательный персонал второго уровня	1 квалификационный уровень	Младший воспитатель, дежурный по режиму	9500
	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	9700
Педагогические работники	1 квалификационный уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре	9 850
	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	10 725
	3 квалификационный уровень	Воспитатель, мастер производственного обучения, методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	11 850
	4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь, преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед) Заведующий учебной частью,	12 600

		заведующий заочным отделением, старший мастер	
РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ			
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; дезинфектор; кастелянша; кладовщик; лифтер; няня; парикмахер; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий	7 425
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	8050
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	9086
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9334
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9 416

	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	10 122
РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ			
Общепромышленные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	Агент по закупкам; агент по снабжению; делопроизводитель; комендант; секретарь; архивариус	7 425
Общепромышленные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; техник; техник-программист	8 267
	2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством	8 800
	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела	9 416
	4 квалификационный уровень	Механик	10 122
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер-программист (программист); психолог; специалист по защите информации; специалист по кадровому делопроизводству; специалист по связям с общественностью; сурдопереводчик; экономист; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по труду; юристконсульт, инженер-электроник	11 058
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11 346
	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	11 850

	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12 600
	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях; заместитель главного бухгалтера	13 860
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	Начальник отдела материально-технического снабжения	14 520
	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	
РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ			
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		Библиотекарь	9891
РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ПЕЧАТНЫХ СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ			
Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня	3 квалификационный уровень	Системный администратор	10 725
ДОЛЖНОСТИ ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, КОТОРЫЕ НЕ ВКЛЮЧЕНЫ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ			
		Специалист по охране труда, специалист по персоналу, специалист по работе с семьей, специалист в сфере закупок, специалист гражданской обороны	11 725
		Контрактный управляющий	11 850

18.12.2020



Х

Назаренко О.В.
Директор
Подписано: КГА ПОУ ЛИК