

СОГЛАСОВАНО

С первичной профсоюзной организацией
колледжа

председатель профсоюзной организации

Сабинова Т.Ф.Сабинова



УТВЕРЖДЕНО

Директор колледжа

Л.А.Перова

Принято конференцией работников
учреждения от 16.03.2015г.

Приказ №54 от 23.03.15г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**«О системе оплаты труда в ГБПОУ АО «Архангельский
педагогический колледж»**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение «О системе оплаты труда в ГБПОУ АО «Архангельский педагогический колледж» (далее – Положение) регулирует порядок оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Архангельской области «Архангельский педагогический колледж» (далее – Колледж) и разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.129-158), Законом «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 N 273-ФЗ, Законом «Об образовании в Архангельской области» от 02.07.2013г. №712-41-ОЗ, Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» от 30.03.1993 № 4693-1 (в ред. от 16.11.2011), Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 19.02.1993 №4520-1, Законом Архангельской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» от 10.11.2004г. №260-33-ОЗ, Постановлением Правительства Архангельской области от 19.04.2011г. №111-пп «О мерах по реализации статьи 5 областного закона «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», Постановлением Правительства Архангельской области от 05.06.2009г. «О переходе на новые системы оплаты труда работников областных бюджетных учреждений», Постановлением Правительства Архангельской области от 19.04.2011г. №149-па/24 «О внесении изменений в систему оплаты труда работников областных бюджетных учреждений», Постановлением Правительства Архангельской области от 03.07.2012г. №295-пп «Об утверждении Отраслевого примерного положения об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования», Постановлением Правительства Архангельской области от 08.07.2014г. №261-пп «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области», Постановлением правительства Архангельской области от 29.12.2014г. №600-пп «О внесении изменений в Отраслевое примерное положение об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования», Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010г. №761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования (ЕКС)», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС), утверждённый Постановлением Минтруда России от 21.08.1998г. №37 (с последующими изменениями и дополнениями), Единым тарифно-квалификационным справочником по общетраслевым профессиям рабочих (ЕТКС), утверждённый Постановлением Минтруда России от 10.11.1992г. №31 (с последующими изменениями и дополнениями).

2. Оплата труда работников колледжа базируется на следующих основных принципах: обязательность соблюдения трудового законодательства РФ и Архангельской области; обеспечение минимальных государственных гарантий оплаты труда работников; обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации, сложности выполняемых работ, особенностей в содержании и условий труда; материальное стимулирование повышения качества работы; стимулирование внедрения инновационных образовательных технологий.

3. Оплата труда осуществляется на основе использования следующих организационно-экономических механизмов: изменение структуры заработной платы и

принципов формирования базовой и стимулирующей частей, установление связи заработной платы с качеством и результативностью труда через определение системы критериев и показателей для учёта качества и результативности труда при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, повышение стимулирующих функций оплаты труда, рост объемов стимулирующих надбавок в фонде оплаты труда, поощрение за высокие результаты и качество выполнения работы через установление индивидуальных надбавок стимулирующего характера и премирование за особые достижения в труде; установление системы повышающих коэффициентов для исчисления ставок и доплата к должностным окладам; установление связи между заработной платой педагогических работников и количеством студентов; учет в оплате труда всех видов деятельности работников.

4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников колледжа, в том числе:

- порядок применения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, повышающих коэффициентов к окладам;
- перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;
- перечень выплат социального характера и порядок их применения;
- особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера;
- требования к структуре фондов оплаты труда работников колледжа.

6. Положение об оплате труда утверждается руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7. Системы оплаты труда работников колледжа устанавливаются с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

4) Постановления администрации Архангельской области «Положение об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области» от 05 июня 2009 года № 149-па/24, Постановления правительства Архангельской области «О внесении изменений в Положение об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области» от 08.07.2014 г. №261-пп, Постановления правительства Архангельской области от 29.12.2014г. №600-пп «О внесении изменений в Отраслевое примерное положение об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования», а также настоящего Положения;

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

8. Система оплаты труда работников включает в себя:

1) оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышающие коэффициенты к окладам;

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

9. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников колледжа, но производятся в соответствии с разделом

5 настоящего Положения.

10. Заработная плата работников колледжа максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется раздельно по каждой из должностей.

12. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых колледжу из областного бюджета, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

Объем фонда оплаты труда работников колледжа не уменьшается по результатам проведения оптимизации штатной численности работников, если не был сокращен объем государственных услуг (работ), оказываемых (выполняемых) колледжем. В этом случае средства, высвобожденные по результатам проведения оптимизации штатной численности работников колледжа, направляются на выплаты стимулирующего характера.

13. Средний рост заработной платы административно-управленческого персонала в течение финансового года не должен превышать средний рост заработной платы остального персонала в течение того же финансового года.

К административно-управленческому персоналу относятся работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением дежурного по общежитию и лаборанта), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер (в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению);

к вспомогательному персоналу относятся работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих (в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению);

к основному персоналу относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу (в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению).

14. Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, разрабатывается на основе примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных бюджетных или автономных учреждений, определенного Отраслевым примерным положением об оплате труда в Государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения соответствующего примерного перечня должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных бюджетных или автономных учреждений, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам и порядок их применения

15. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставкой заработной платы является фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса Российской Федерации. Учебная нагрузка на учебный год, оговариваемая в трудовом договоре преподавателя, не должна превышать 1440 часов.

Размеры ставок заработной платы работающих на условиях почасовой оплаты труда отдельных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы устанавливаются колледжем самостоятельно.

16. В целях дифференциации оплаты труда работников колледжа предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории;

2) повышающий коэффициент к окладу по государственному учреждению: работа в группах в которые зачислены дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей; выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций руководителя учебной группы; заведование учебным кабинетом лабораторией, учебной мастерской, руководство предметно-цикловыми комиссиями; работа по проверке письменных работ по русскому (родному) языку и литературе, математике, иностранному языку, черчению, работа по проверке индивидуальных заданий слушателей при дистанционном обучении или в форме экстерната.

17. Повышающие коэффициенты к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории образуют новый оклад и учитываются при установлении повышающего коэффициента к окладу. Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается и учитывается по специальности, по которой присвоена квалификационная категория, педагогическим работникам – по любой должности педагогического персонала (в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению).

Персональный повышающий коэффициент к окладу в связи с присвоением работнику квалификационной категории устанавливается на срок действия квалификационной категории и действует со дня принятия решения о присвоении квалификационной категории.

В целях повышения заинтересованности работников колледжа при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока её действия на основании отраслевого Соглашения по областным государственным учреждениям образования Архангельской области, зарегистрированным в комитете по труду Архангельской области за №1 от 15 января 2007г.

18. Применение повышающего коэффициента к окладу по другим основаниям, согласно п.15 настоящего Положения, не образует новый оклад и не учитывается при начис-

лении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

19. Основанием установления персональных повышающих коэффициентов к окладам являются:

- присвоение работнику квалификационных категорий, классов водителей в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и (или) нормативными правовыми актами Архангельской области;
- наличие у работника более высокого профильного образования, чем необходимо в качестве квалификационного требования по соответствующей должности;
- наличие у работника второго (дополнительного) образования, которое имеет значение для выполнения должностных обязанностей.

20. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение преподавателем (педагогическим работником) функций руководителя учебной группы, установленный по основаниям п.16 настоящего Положения, составляет 15%.

За работу по проверке письменных работ, установленным по основаниям п.16 настоящего Положения, составляет 15% на суммарную учебную нагрузку по данным дисциплинам.

Повышающий коэффициент к окладу за работу в группах, в которые зачислены дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, установленный по основаниям п.16 настоящего Положения, составляет 1% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за одного обучающегося из категории обучающихся детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Повышающий коэффициент к окладу за заведование учебным кабинетом, лабораторией, учебной мастерской, установленный по основаниям п.16 настоящего Положения, составляет 5% оклада, (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

Повышающий коэффициент к окладу за руководство предметно-цикловыми комиссиями, установленного по основанию п.16 настоящего Положения, составляет 15%, за руководство кафедрой 20%.

В случае если работнику колледжа будут применены повышающие коэффициенты к окладу по нескольким основаниям, то общий размер повышающего коэффициента определяется путем суммирования коэффициентов.

21. Положением о системе оплаты труда определяются конкретные размеры повышающих коэффициентов к окладам не ниже соответствующих размеров повышающих коэффициентов к окладам, определённых Отраслевым примерным положением об оплате труда в государственных бюджетных и автономных учреждениях Архангельской области в сфере образования.

22. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются работнику колледжа трудовым договором в соответствии с действующим в колледже положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника колледжа подлежат включению виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам.

3. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

23. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

24. К выплатам компенсационного характера относятся:

- 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах

с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплата за выполнение работ различной квалификации;

- выплата за совмещение профессий (должностей);

- выплата за расширение зон обслуживания;

- выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- выплата за сверхурочную работу;

- выплата за работу в ночное время;

- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

25. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 12% процента оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если специальной оценкой условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса, либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

26. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников колледжа.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

27. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права и устанавливаются в

следующих размерах:

минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152–153 Трудового кодекса Российской Федерации;

минимальный размер выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

28. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику колледжа на основании приказов руководителя, издаваемого в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников (в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению).

4. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения

29. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению).

30. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премии за оказание платных и иных услуг
- 4) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 5) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 6) надбавка за ученую степень;
- 7) надбавка за ученое звание;
- 8) надбавка за почетное звание;
- 9) надбавка за спортивное звание;

10) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее – премиальная выплата при награждении);

11) выплата молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – выплата молодым специалистам).

31. Премии по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премии по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу настоящего Положения.

Основаниями для начисления премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премии по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказом руководителя колледжа об их начислении.

Премии по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам колледжа, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положениями о системе оплаты труда приняты решения о снижении премиальной выплаты или её неначислении).

Положением о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесённым к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или её неначислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;
- за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы колледжа;
- за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;
- при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом, основанием для неначисления премиальной выплаты;
- при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
- при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 70 процентов суммы премиальной выплаты.

Премиальные выплаты по итогам работы не начисляются:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные поступки, предусмотренные п.6,7,7.1,11 части первой статьи 81 ТК РФ;
- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.5-11 части первой ст.81 ТК РФ.

В приказах руководителя колледжа о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

32. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчётный период – календарный месяц.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, относящимся к основному персоналу, а также дежурному по общежитию и лаборанту.

Основаниями начислений премий за интенсивность и высокие результаты работы являются достижение следующих показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Показатели оценки эффективности деятельности основного персонала:

- участие в системе методической работы учреждения, результаты участия в конкурсах педагогического мастерства, трансляция передового педагогического опыта в разных формах;
- разработка и использование современного информационно-методического

обеспечения образовательного процесса;

- организация (участие в организации) исследований качества образования, воспитательной работы в сфере СПО, дополнительного профессионального образования, профессионального обучения;

- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся;

- результаты работы с детьми с особыми потребностями в образовании;

- результаты образовательной деятельности (результаты текущего контроля успеваемости обучающихся, результаты промежуточной аттестации обучающихся, результаты итоговой аттестации выпускников, результаты работы по предупреждению отчисления обучающихся до завершения ими освоения образовательной программы СПО, программы профессионального обучения, сохранность контингента обучающихся;

- участие в воспитательной работе с обучающимися, результативность воспитательной работы;

- участие в работе по содействию трудоустройству выпускников образовательной организации, её результативность.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчётном периоде.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчётный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются положением колледжа о системе оплаты труда.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчётном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путём деления части фонда оплаты труда работников колледжа, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчётный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Количество баллов, полученных работниками в расчётном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в колледже с включением в неё представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя колледжа.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются:

- при применении к работнику дисциплинарного взыскания не связанного с увольнением за дисциплинарные проступки, предусмотренные п. : 6,7, 7.1., 11 части первой ст.81 ТК РФ;

- при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п. 5-11 части первой ст.81 ТК РФ.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказом руководителя колледжа о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются за премируемый период – календарный месяц (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников колледжа, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников колледжа направляется на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Начисление дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется не позднее последнего дня первого квартала следующего календарного года. Размеры

дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

Положением о системе оплаты труда в колледже определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

33. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем колледжа.

34. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается при наличии стажа непрерывной работы в колледже.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

35. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, которым присуждена ученая степень по профилю их работы в колледже. Работникам, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в колледже, устанавливается надбавка за одну ученую степень по выбору работника.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

Надбавка за ученую степень устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника. Надбавка за ученую степень составляет 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

36. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание, нагрудный знак, знак, значок по профилю их работы в колледже. Работникам, имеющим несколько почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков по профилю работы устанавливается надбавка за одно почетное звание, нагрудный знак, знак, значок.

37. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства образования и науки Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере. Минимальный размер премияльной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

Минимальный размер надбавки за почётное звание составляет 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

38. Выплата работникам – молодым специалистам устанавливается, если одновременно выполняются следующие условия:

работники окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

работники впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности.

Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Выплаты молодым специалистам составляет 20 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, а окончившим образовательные организации с отличием - 30 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

39. Премия за оказание платных образовательных и иных платных услуг устанавливается:

- работникам, относящимся к основному персоналу колледжа, непосредственно участвующим в оказании платных образовательных и иных платных услуг, предоставляемых колледжем;

- работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу колледжа (за исключением руководителя колледжа, его заместителей и главного бухгалтера), содействующим в оказании платных образовательных и иных платных услуг, предоставляемых колледжем;

Премии за оказание платных образовательных и иных платных услуг устанавливаются работникам с целью их поощрения:

- за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчётный период – работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта;

- за содействие в оказании платных образовательных и иных платных услуг - работникам, указанным в абзаце третьем настоящего пункта.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, расчётным периодом является календарный месяц.

Премии за оказание платных образовательных и иных платных услуг начисляются работникам пропорционально фактически отработанному времени:

- в расчётном периоде – для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта;

- в премируемом периоде – для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются в баллах за расчётный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, определяются положением колледжа о системе оплаты труда.

Для работников, указанных в абзаце втором настоящего пункта, размеры премии за оказание платных образовательных и иных платных услуг определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчётном периоде. При этом

эквивалент одного балла в рублях определяется путём деления части фонда оплаты труда работников колледжа, направляемой на выплату премий за оказание платных образовательных и иных платных услуг, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчётный период всеми работниками, указанными в абзаце втором настоящего пункта.

Количество баллов, полученных работниками в расчётном периоде, указанными в абзаце втором настоящего пункта, в расчётном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется комиссией, создаваемой в колледже с включением в неё представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя колледжа.

Для работников, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, размеры премий за оказание платных образовательных и иных платных услуг определяется в соответствии с утверждёнными расчётом стоимости оказываемых платных услуг.

Размеры премий за оказание платных образовательных и иных платных услуг определяются приказами руководителя колледжа об их начислении за оказание платных образовательных и иных платных услуг. Премии за платных образовательных и иных платных услуг начисляются в абсолютных размерах.

Премии за оказание платных образовательных и иных платных услуг начисляются в следующие сроки (премируемые периоды):

- работникам, относящимся к основному персоналу, - ежемесячно (ежемесячные премии за оказание платных образовательных и иных платных услуг);
- работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, - в сроки, предусмотренные положением о системе труда в колледже.

При премировании за оказание платных образовательных и иных платных услуг, работникам относящимся к основному персоналу колледжа, в случае образования экономии средств фонда оплаты труда работников колледжа, направляемых на выплату премий за оказание платных образовательных и иных платных услуг сэкономленная часть фонда оплаты труда работников колледжа направляется на выплату дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных платных услуг работникам, указанным в абзаце втором настоящего пункта. Начисление дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных платных услуг осуществляется в сроки, определённые положением о системе оплаты труда в колледже. Размеры дополнительных премий за оказание платных образовательных и иных платных услуг определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.

40. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику колледжа трудовым договором в соответствии с действующим в колледже положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника колледжа подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику премиальных выплат стимулирующего характера;

- основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1,2 и 11 пункта 29 настоящего Положения) и расчётный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктами 2 и 11 пункта 29 настоящего Положения);

- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами 4-10 пункта 29 настоящего Положения).

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику колледжа на основании приказов руководителя. Приказы о начислении стимулирующих выплат издаются в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда в колледже, трудовыми договорами работников и с учетом мнения комиссии, в состав которой включаются представители выборного профсоюзного органа.

5. Выплаты социального характера и порядок их применения

41. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты работникам колледжа, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда колледжа (в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению).

42. К выплатам социального характера относятся:

1) материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые областными законами работникам государственных бюджетных и автономных учреждений на территории Архангельской области;

2) материальная помощь в связи со значимыми событиями в жизни работника.

43. Материальная помощь работникам колледжа выплачивается только по основной должности и начисляется единовременно один раз в год по заявлению работника в размере одного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника за счёт средств бюджета.

Иные выплаты работникам колледжа устанавливаются в соответствии со статьёй 38 областного закона от 02 июля 2013 года № 712-41-ОЗ. «Об образовании в Архангельской области».

44. Материальная помощь может быть оказана работнику колледжа в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счёт экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счёт экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника колледжа в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи близкого родственника работника и ее конкретных размерах принимает руководитель колледжа на основании письменного заявления работника.

Положением о системе оплаты труда в колледже определяется перечень оснований для оказания материальной помощи в соответствии с настоящим пунктом и порядком ее оказания.

6. Особенности оплаты труда руководителя, заместителей руководителей и главного бухгалтера колледжа

45. Должностной оклад руководителя колледжа устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им государственного учреждения и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада. При определении среднего должностного оклада работников учитываются повышающие коэффициенты к окладам, образующие новый оклад.

Должностной оклад руководителя колледжа подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им колледжа.

46. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностного оклада руководителя.

Должностные оклады заместителей руководителя по учебно-производственной работе, заместителей руководителя по учебно-воспитательной работе, главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя колледжа.

Должностные оклады заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя колледжа.

Должностные оклады иных заместителей руководителя устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя колледжа.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру колледжа трудовым договором в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера колледжа подлежит включению конкретный размер устанавливаемого заместителю руководителя, главному бухгалтеру колледжа должностного оклада.

47. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главному бухгалтеру колледжа в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с действующим в колледже положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей колледжа;

приказов руководителя колледжа – в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера колледжа (в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению).

48. К стимулирующим выплатам (в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению), устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей колледжа, относятся:

- 1) премия за качественное руководство колледжем;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

49. Премия за качественное руководство учреждением устанавливается руководителю, заместителям руководителя с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением являются:

достижение показателей качества и объема государственных услуг, установленных в государственном задании учреждения;

достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), эффективное использование имущества и строго по целевому назначению;

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Архангельской области);

своевременную и правильную оплату труда работников учреждения;
обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

своевременное принятие и изменение локальных нормативных актов учреждения, обеспечение их соответствия нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области, соблюдение установленных требований к организации делопроизводства;

осуществление финансово-хозяйственной деятельности в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации и нормативных правовых актов Архангельской области, в том числе предъявляемыми к закупкам товаров, работ, услуг для обеспечения нужд государственного бюджетного или автономного учреждения, ведению бухгалтерского учета, представлению бухгалтерской отчетности;

выполнение требований пожарной безопасности;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного имущества Архангельской области, иных отчетов, обязанность по предоставлению которых возложена на учреждение;

обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, установленных исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя;

направление средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) государственного бюджетного или автономного учреждения, на обеспечение достижения ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения;

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области.

Весовое значение показателей качества и объема государственных услуг, установленных в государственном задании учреждения, при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство учреждением составляет 40 процентов.

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, предусмотренные абзацами четвертым – шестнадцатым настоящего пункта, определяются распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных бюджетных и автономных учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения определяется распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных бюджетных и автономных учреждений.

Премия за качественное руководство учреждением снижается:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями для неначисления премии;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

Премия за качественное руководство учреждением не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников колледжа, произошедшем в расчетном периоде (в отношении руководителя учреждения);

при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом за 100 процентов баллов принимается максимально возможный размер премии за качественное руководство учреждением в соответствующем расчетном периоде с учетом обеспечения требования о предельном уровне соотношения средних заработных плат, предусмотренного пунктом 58 настоящего Положения.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются:

распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей учреждения;

приказами руководителя учреждения – в отношении заместителей руководителей учреждений.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются в абсолютных размерах.

Премии за качественное руководство учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство учреждением).

50. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя колледжа – исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителей руководителя колледжа – руководителем колледжа.

51. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются руководителям и заместителям руководителей в соответствии с настоящим Положением.

52. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главному бухгалтеру, относятся:

- 1) премия за качественное руководство колледжем;
- 2) премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премияльная выплата при награждении;
- 5) надбавка за почетное звание.

53. Премия за качественное руководство учреждением начисляется главному бухгалтеру учреждения на условиях

и в порядке, предусмотренных пунктом 48 настоящего Положения (включая абзац двадцать шестой пункта 48 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности учреждения, а именно:

- надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета учреждения;
- своевременное и правильное составление финансово-плановых документов учреждения;

- обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам учреждения;

- обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

- обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам учреждения;

- своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы;

- своевременное и надлежащее обеспечение направления средств от приносящей доход деятельности на финансирование основной деятельности и развитие (в том числе материально-технической базы) учреждения, на достижение ежегодных значений показателей средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения.

Основания для начисления премии за качественное руководство учреждением могут быть дополнены положениями о системе оплаты труда в зависимости от объема должностных обязанностей главного бухгалтера.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности учреждения, предусмотренные абзацами третьим – девятым настоящего пункта, определяется положением о системе оплаты труда.

Размеры премий за качественное руководство учреждением определяются приказами руководителя учреждения.

54. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премияльной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера колледжа руководителем колледжа.

55. Надбавка за стаж непрерывной работы, премияльная выплата при награждении и надбавка за почетное звание устанавливаются главному бухгалтеру колледжа в соответствии с настоящим Положением.

56. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру колледжа трудовым договором в соответствии с действующим положением о системе оплаты труда. В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера колледжа подлежат включению:

- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премий, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 п.47 и подпунктом 1 пункта 52 настоящего Положения);

- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

- распоряжений исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя колледжа;

- приказов руководителя колледжа – в отношении заместителей руководителей и главного бухгалтера колледжа.

57. Выплаты социального характера устанавливаются руководителю, заместителям руководителей и главному бухгалтеру в соответствии с настоящим Положением (в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению).

Выплаты социального характера начисляются на основании:

- распоряжений исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителя колледжа;

- приказов руководителя колледжа – в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера колледжа.

58. Средняя заработная плата руководителя колледжа не может превышать среднюю заработную плату остальных работников руководимого им учреждения более чем на предельный уровень соотношения средних заработных плат.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат руководителя колледжа и средних заработных плат остальных работников руководимого им учреждения (далее – предельные уровни соотношения средних заработных плат) устанавливаются в кратности от 1,8 до 5,0 исходя из критериев деятельности учреждения для определения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы остальных работников, руководимых им учреждением (согласно Приложения №6).

Порядок определения кратности предельного уровня соотношения средних заработных плат определяется распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя колледжа.

Предельные уровни соотношения средних заработных плат устанавливаются распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, применительно к каждому государственному бюджетному или автономному учреждению.

Для целей настоящего пункта средняя заработная плата остальных работников колледжа определяется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

7. Требования к структуре фондов оплаты труда работников колледжа

59. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых учреждению из областного бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также исходя из объема средств, поступающих от приносящей доходы деятельности.

60. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников учреждений составляет 40 процентов.

При этом средняя заработная плата работников основного персонала учреждения должна превышать среднюю заработную плату работников учреждения.

61. Предельная доля, указанная в пункте 60 настоящего Положения, определяется вне

зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников учреждения.

Предельная доля, указанная в пункте 60 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных бюджетных и автономных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

62. Колледж должен обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников учреждения, установленных настоящим Положением.

8. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников основного персонала для установления премии за интенсивность и высокие результаты работы

63. Размеры, порядок и условия установления премии за интенсивность и высокие результаты работы не противоречит Коллективному договору и другим локальным нормативным актам колледжа.

64. Основное назначение стимулирующих выплат – дифференциация оплаты труда основного персонала в зависимости от его качества, мотивации на продуктивный результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников основного персонала:

- Преподаватель
- Старший методист, методист
- Заведующий отделением
- Мастер производственного обучения
- Социальный педагог
- Педагог-психолог
- Руководитель физического воспитания
- Воспитатель общежития
- Педагог-организатор
- Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности
- Концертмейстер

65. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио достижений, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития обучающихся, вклад педагогических работников в развитие системы образования за определённый период времени направленные на эффективность и высокие результаты работы колледжа.

66. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с информационной картой, утверждённой Положением о системе оплаты труда в колледже.

67. Для проведения объективной оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в колледже приказом руководителя создаётся комиссия, состоящая из представителей администрации колледжа, первичной профсоюзной организации, специалиста отдела кадров.

68. Результаты комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых 5 лет. Протокол ведёт избранный секретарь комиссии. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путём подсчёта простого большинства голосов.

69. В установленные настоящим Положением сроки педагогические работники передают членам комиссии собственные портфолио с заполненными собственноручно информационными картами результативности профессиональной деятельности, содержа-

щими самооценки показателей и критериев эффективности деятельности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

70. Комиссия проводит на основе представленных в портфолио и информационной карте материалов экспертную оценку эффективности и результатов деятельности педагогических работников за отчётный период (месяц).

71. Устанавливаются следующий срок рассмотрения информационных карт:

- педагогические работники сдают информационные карты к 16 числу каждого месяца;
- комиссия рассматривает представленные материалы до 18 числа каждого месяца, оформляется протокол работы комиссии;
- после 18 числа результаты работы комиссии оформляются приказами и передаются в бухгалтерию для начисления заработной платы на очередной месяц

72. Результаты экспертной оценки оформляются комиссией в информационной карте результативности профессиональной деятельности педагогического работника за отчётный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель.

73. В случае несогласия работника с итоговым баллом, он имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументировано изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

74. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать ему письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол комиссии).

75. В случае несогласия с разъяснением комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения.