

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации

ГБПОУ СК «Пятигорский
медицинский колледж»
/Л.Н.Ковалева
«26» декабря 2018г.



УТВЕРЖДЕНО:
Директор
ГБПОУ СК «Пятигорский
медицинский колледж»

/В.В.Трунаева
приказ № 122 от 26 декабря 2018г.



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
Ставропольского края «Пятигорский медицинский
колледж»

1. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Пятигорский медицинский колледж» (далее соответственно – положение, колледж), разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» (далее – постановление Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п), приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 11 июля 2017г. № 01-05/523 « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края» с учетом внесения в него изменений, с отраслевым соглашением между министерством здравоохранения Ставропольского края и Ставропольской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации на 2019-2021 годы и в целях совершенствования условий оплаты труда работников.

Режим рабочего времени для работников колледжа установлен в соответствии с приказом министерства науки и образования российской Федерации от 11 мая 2016г. № 536 № об утверждении Особенности режима рабочего времени отдыха педагогических и иных работников организаций осуществляющих образовательную деятельность».

1.1. Условия оплаты труда руководителя колледжа определяются нормативными правовыми актами министерства здравоохранения Ставропольского края.

1.2. Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и разрядам по профессиям рабочих;

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;

порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам;

порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

1.3. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и

стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем колледжа самостоятельно в пределах фондов оплаты труда колледжа, сформированных за счет всех источников финансирования.

1.6. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

1.7. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором («эффективным контрактом»). Работодатель заключает с работником трудовой договор («эффективный контракт») или дополнительное соглашение к трудовому договору в соответствии с формой, определенной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы». В трудовых договорах («эффективных контрактах») или дополнительных соглашениях к трудовому договору конкретизируются трудовые (должностные) обязанности работника, условия оплаты труда работника, показатели и критерии эффективной деятельности для осуществления стимулирующих выплат, устанавливаемых в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг .

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.9. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель в установленном законодательством порядке.

1.10. Системы оплаты труда работников колледжа устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.12. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда колледжа за счет субсидии на выполнение государственного задания не

должна превышать 40 % от общего фонда оплаты труда работников колледжа за счет субсидии на выполнение государственного задания.

1.13. Наименование должностей (профессий) работников колледжа и их квалификация соответствуют наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующим профессиональным стандартам.

Перечень должностей основного, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала работников колледжа устанавливается исходя из специфики учреждения коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством.

К основному персоналу относятся работники колледжа, непосредственно оказывающие государственные услуги (выполняющие работы), направленные на достижение уставных целей деятельности учреждения: преподаватель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-психолог, социальный педагог, методист, руководитель физического воспитания, заведующий отделением (по специальности), заведующий практикой.

К административно-управленческому персоналу относятся работники колледжа, занятые организацией оказания государственных услуг (выполнения работ), и работники учреждения, выполняющие административные функции: руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер, заведующий филиалом, главный экономист, ведущий экономист, экономист, ведущий бухгалтер, бухгалтер, юрисконсульт, программист, секретарь руководителя, специалист по гражданской обороне, специалист по кадрам, специалист по охране труда, заведующий библиотекой, специалист по закупкам

К учебно-вспомогательному персоналу относятся работники колледжа, создающие условия для оказания государственных услуг (выполнения работ), направленные на достижение уставных целей деятельности учреждения: секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения.

К прочему персоналу относятся: заведующий медицинским кабинетом, медицинская сестра, заведующий складом, слесарь–сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования, водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, дворник, гардеробщик, сторож.

1.14. Штатное расписание колледжа ежегодно утверждается руководителем в соответствии со структурой колледжа в пределах фонда оплаты труда персонала и согласовывается с министерством.

1.15. Фонд оплаты труда формируется колледжем на календарный год исходя из объема бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда работников колледжа, предоставляемых колледжу в виде субсидий на

возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг и средств, поступающих от осуществления платных образовательных услуг.

1.16. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при установлении или присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук со дня присвоения ученой степени.

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.

1.17. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 25-го числа месяца за первую половину месяца и 10-го числа следующего месяца окончательный расчет за месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.18. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени в соответствии с письмом Минтруда России от 18 апреля 2017г. № 11-4/ООГ-718.

1.19. Индексация заработной платы работников колледжа производится в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации и в установленном порядке согласно приложению 13 к настоящему положению.

2. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.1. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников колледжа, на основании отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников (далее

– ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н), приведены в приложении 1 к настоящему положению.

2.3. Размеры должностных окладов работников из числа учебно-вспомогательного персонала колледжа, на основании отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н, приведены в приложении 2 к настоящему положению.

2.4. Размеры должностных окладов медицинских работников и руководителей структурных подразделений колледжа на основании отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей руководителей структурных подразделений, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н и Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года N 526 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников" приведены в приложении 3 к настоящему положению.

2.5. Размеры должностных окладов общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих на основании отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приведены в приложении 4 к настоящему положению.

2.6. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ согласно приложению 5 к настоящему положению.

2.7. Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой установлена квалификационная категория, а также в других случаях приведен в приложении 7 к настоящему положению.

2.8. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности, не относящиеся к должностям педагогического персонала.

2.9. Размеры должностных окладов по должностям специалистов и служащих, не включенным в ПКГ устанавливаются в зависимости от сложности труда по решению аттестационной комиссии с учетом единого тарифно-квалификационного справочника, утвержденного постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 г. № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» или профессиональных стандартов приведены в

приложении 6 к настоящему положению

2.10. В пределах планового фонда оплаты труда колледж вправе самостоятельно принимать решения по повышению окладной составляющей заработной платы педагогических работников и иных работников за счет перераспределения фонда оплаты труда по видам выплат с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в колледже коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре («эффективном контракте») с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

С учетом условий труда и в соответствии с утвержденным постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п перечнем выплат компенсационного характера работникам учреждения установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при расширении зон обслуживания, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

Выплаты компенсационного характера в виде доплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в фиксированной сумме, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

За работниками сохраняется размер оплаты труда в повышенном размере, в том числе, если он был установлен по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 01 января 2014 г., и до проведения специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной

оценке условий труда» и требованиями, установленными частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда не подтверждены вредные и (или) опасные условия труда, то указанная выплата отменяется.

3.1.2. Работникам колледжа устанавливаются компенсационные выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

3.1.2.1. Педагогическим работникам за руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями в размере 15 % к должностному окладу, ставке заработной платы.

3.1.2.2. Преподавателям за руководство группой устанавливаются выплаты в размере 15 % к должностному окладу, ставке заработной платы в учебной группе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений законодательством Российской Федерации в сфере образования. Для групп с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за руководство группой производится пропорционально фактической наполняемости групп.

3.1.2.3. Преподавателям компенсационные выплаты за проверку письменных работ устанавливаются из расчета педагогической нагрузки по:

русскому языку, литературе, математике, информатике – 10 % к должностному окладу, ставке заработной платы;

иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, основам безопасности жизнедеятельности – 7 % к должностному окладу, ставке заработной платы.

3.1.2.4. Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) устанавливаются выплаты к должностному окладу, ставке заработной платы с учетом выполнения показателей и критериев рейтинговой оценки по смотру учебных кабинетов.

Показатели и критерии рейтинговой оценки по смотру учебных кабинетов приведены в приложении 8 к настоящему положению. При

выполнении показателей от 30 до 35 баллов назначается выплата в размере 15% к должностному окладу;

При выполнении показателей от 21 до 29 баллов назначается выплата в размере 10% к должностному окладу;

При выполнении показателей от 15 до 20 баллов назначается выплата в размере 5% к должностному окладу;

Менее 15 баллов – выплата не производится.

Выплата назначается приказом директора колледжа, на основании решения комиссии по смотру кабинетов, оформленного протоколом.

3.1.3. Работникам колледжа устанавливаются следующие выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.1.3.1. Выплата за совмещение профессий (должностей)

устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.1.3.2. Оплата сверхурочной работы работникам, привлекаемым к сверхурочной работе, производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты за сверхурочную работу рассчитывается исходя из размера часовой ставки с учетом компенсационных выплат, кроме выплат указанных в пунктах 3.1.3.1.; 3.1.3.4 и 3.13.5, и стимулирующих выплат, кроме выплат указанных в пунктах 4.2.3.1 - 4.2.3.4 настоящего положения.

Часовая тарифная ставка рассчитывается путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели в часах.

3.1.3.3. Выплата за работу в ночное время производится сторожам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 % часового оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время с учетом компенсационных выплат, кроме выплат указанных в пунктах 3.1.3.1.; 3.1.3.4 и 3.13.5, и стимулирующих выплат, кроме выплат указанных в пунктах 4.2.3.1 - 4.2.3.4 настоящего положения.

Размер выплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, трудовым договором («эффективным контрактом»), дополнительным соглашением к трудовому договору работника.

Графики работы в ночное время устанавливаются руководителем колледжа с учетом конкретных условий колледжа.

3.1.3.4. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и фиксируется в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.1.3.5. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и фиксируется в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.1.3.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени (если

эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха) производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, включая оклад (должностной оклад) исчисленный в размере двойного оклада (должностного оклада) с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат в текущем месяце. Оплата в повышенном размере производится работнику за часы фактически отработанные выходной и (или) нерабочий праздничный день.

Графики работы в выходные и праздничные дни устанавливаются руководителем колледжа с учетом конкретных условий.

Нерабочие (праздничные) дни, не предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации («Радоница» и др.), принятые нормативными актами органов власти Ставропольского края, приравниваются к нерабочим (праздничным) дням, установленным статьей 112 Трудового Кодекса.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат в текущем месяце, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах колледжа.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных учреждений с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников без учета других повышений или в абсолютном размере и должны быть конкретизированы в трудовых договорах («эффективных контрактах»), дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

Работникам колледжа установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за качество выполняемых работ:
надбавка за наличие квалификационной категории;
надбавка за качество выполняемых работ (для педагогических работников и преподавателей);
надбавка за высокие результаты выполняемых работ (для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала);

2) выплаты за интенсивность работы:
персональная надбавка;

3) премиальные выплаты:
по итогам работы за год;
за выполнение особо важных и ответственных работ;

к профессиональным праздникам;
единовременные премии.

Выплаты стимулирующего характера работникам колледжа осуществляются в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансового обеспечения колледжа, если иное прямо не установлено действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края.

4.2.1.1. Надбавка за наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается с целью стимулировать работников повышать свою профессиональную квалификацию и компетентность.

Надбавка устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) в следующих размерах:

за наличие I квалификационной категории – 10 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

за наличие высшей квалификационной категории – 15 % установленного должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается со дня присвоения квалификационной категории на весь срок ее действия.

За 4 месяца до окончания срока действия квалификационной категории работник может письменно обратиться в аттестационную комиссию для прохождения переаттестации в установленном порядке.

В случае отказа работника от очередной переаттестации присвоенная ранее квалификационная категория утрачивается с момента истечения пятилетнего срока ее присвоения и надбавка за наличие квалификационной категории не устанавливается.

4.2.1.2. Надбавка за качество выполняемых работ для педагогических работников и преподавателей (далее – надбавка «За качество оказываемых услуг») устанавливается работникам колледжа по результатам выполнения показателей качества оказываемых услуг, приведенных в приложении 11 к настоящему положению. Надбавка «За качество оказываемых услуг» назначается два раза в год (отчетным периодом является – семестр) приказом руководителя колледжа на основании сводного оценочного листа по выполнению критериев качества оказываемых услуг в пределах фонда оплаты труда.

Комиссия высчитывает стоимость балла математическим путем: сумма направленная на надбавку за качество оказываемых услуг, делится на общее количество набранных педагогическими работниками баллов по выполненным показателям качества оказываемых услуг.

Для расчета конкретного размера надбавки за качество оказываемых услуг количество набранных баллов по выполненным показателям качества оказываемых услуг каждым педагогическим работником в отдельности умножается на стоимость балла.

Стоимость балла утверждается приказом руководителя колледжа на 01 января и на 1 июля текущего года.

В целях привлечения кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности профессии педагога вновь принятым преподавателям, для которых работа в колледже является основной, в связи с невозможностью

произвести оценку качества оказываемых услуг за отчетный период, надбавка за качество оказываемых услуг производится по среднему балу сводного оценочного листа на текущий период до следующей оценки показателей качества оказываемых услуг, определенных приложением 11 к настоящему положению.

Надбавка за качество оказываемых услуг выплачивается педагогическим работникам ежемесячно.

4.2.1.3. Надбавка за высокие результаты выполняемых работ работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала (далее - надбавка за высокие результаты выполняемых работ), устанавливается в целях увеличения заинтересованности в повышении результативности своей профессиональной деятельности приказом директора колледжа персонально в отношении конкретного работника 2 раз в год (на 01 января и 01 июля) по результатам оценки выполнения показателей за высокие результаты выполняемых работ и не может превышать 2-х должностных окладов работника.

Размер надбавки за высокие результаты выполняемых работ рассчитывается путем умножения должностного оклада работника на сумму коэффициентов, выполненных показателей, указанных для каждой должности в приложении № 12 к настоящему положению и устанавливается в абсолютном размере. Выплата надбавки за высокие результаты выполняемых работ производится ежемесячно.

Для вновь принятых работников колледжа, из числа административно-хозяйственного, вспомогательного и прочего персонала, в связи с невозможностью произвести оценку результатов работы за отчетный период, надбавка за высокие результаты выполняемых работ устанавливается по максимальному коэффициенту по показателям за высокие результаты выполняемых работ, указанных для данной должности определенных приложением № 12 к настоящему положению до следующей оценки показателей за высокие результаты выполняемых работ.

Выплата надбавки за высокие результаты выполняемых работ осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансирования на соответствующий финансовый год.

В случае ухудшения показателей за высокие результаты выполняемых работ или выявления случаев грубого нарушения в их выполнении данная надбавка может быть отменена или снижена приказом директора с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников.

4.2.2. Персональная надбавка устанавливается наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам колледжа с учетом уровня их профессиональной подготовки, в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, использования в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда, организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения и других факторов.

Персональная надбавка работникам колледжа устанавливается приказом руководителя колледжа и не является обязательной стимулирующей выплатой для каждого работника.

Персональная надбавка устанавливается не выше размеров персональной надбавки, устанавливаемой руководителю учреждения приказом министерства здравоохранения Ставропольского края.

Персональная надбавка устанавливается руководителем колледжа по ходатайству руководителя подразделения или первичной профсоюзной организации колледжа на основании показателей приложения № 14 к настоящему положению и подтверждающих документов об использовании в работе новых методов и технологий, организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа.

Персональная надбавка устанавливается два раза в год. На первое полугодие текущего года персональная надбавка устанавливается по результатам работы за предыдущий год, на второе полугодие текущего года - по результатам работы за первое полугодие текущего года.

Установление персональной надбавки работникам осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансового обеспечения на соответствующий финансовый год.

Персональная надбавка руководителю колледжа устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей учреждений, утвержденным приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 29 апреля 2015 года № 01-05/246 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края» в редакции приказов министерства здравоохранения Ставропольского края от 26.06.2015 N 01-05/438, от 24.09.2015 N 01-05/696, от 01.07.2016 N 01-05/580, от 21.10.2016 N 01-05/954, от 21.11.2016 N 01-05/1039, от 18.05.2017 N 01-05/340, от 19.02.2018 N 01-05/110.

Персональная надбавка относится к расходам колледжа, предусмотренным на оплату труда, выплачивается работникам одновременно с заработной платой ежемесячно, пропорционально отработанному времени и включается в средний заработок для оплаты расходов будущих периодов, оплата которых производится из расчета среднего заработка и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.2.3. В целях поощрения работников колледжа при наличии экономии фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансирования осуществляются следующие премиальные выплаты:

4.2.3.1. Премиальные выплаты по итогам работы за год (далее – премия по итогам работы).

Премия по итогам работы для заместителей руководителя, главного бухгалтера, главного экономиста устанавливается руководителем колледжа с учетом модели конечных результатов по оценки эффективности и результативности деятельности руководителя колледжа и не может превышать размер премии, установленный руководителю по итогам работы

за год. В случае, если руководитель не премируется, то не премируются и заместители руководителя, главный бухгалтер, главный экономист.

Независимо от премирования руководителя не подлежит премированию заместитель руководителя, главный бухгалтер, главный экономист, имеющий дисциплинарное взыскание за отчетный период;

Премия по итогам работы выплачивается работникам, по результатам работы за год с учетом достигнутых показателей и критериев оценки эффективности деятельности определенных приложением 9 к настоящему положению и соблюдения трудовой дисциплины. Данная премия выплачивается при условии выполнения государственного задания и наличия экономии по фонду оплаты труда.

Премирование работников колледжа по итогам работы производится приказом руководителя колледжа на основании решения комиссии по премированию.

В состав комиссии по премированию входят 5 человек – заместитель директора по учебной работе, главный бухгалтер, главный экономист, специалист по кадрам, председатель профсоюзной организации колледжа.

Распределение премий происходит на основании заполненных индивидуальных показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

В срок до 15 декабря текущего года работники колледжа представляют непосредственным руководителям информацию о выполнении критериев оценки эффективности деятельности для подсчета баллов и выставления итоговой оценки. Информация передается на рассмотрение в комиссию по премированию в срок до 20 декабря текущего года.

Комиссия по премированию высчитывает стоимость балла математическим путем: сумма направленная на премирование, делится на общее количество плановых баллов по критериям.

Для расчета конкретного размера премии количество набранных баллов по критериям каждым работником в отдельности умножается на стоимость балла и установленную кратность по категориям работников:

- административно-управленческий персонал- 2;
- основной персонал -2,5;
- учебно-вспомогательный и прочий персонал -1,5.

Результаты работы комиссии по премированию оформляются протоколом, который подписывается всеми членами комиссии. Допускается отсутствие членов комиссии на заседании только по уважительным причинам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Премия по итогам работы выплачивается в размере, пропорциональном фактически отработанному времени работникам, состоящим в трудовых отношениях с колледжем.

В случае увольнения сотрудника, проработавшего неполный период, премия не выплачивается (за исключением случаев увольнения по уважительным причинам). Уважительными причинами увольнения считаются: - призыв на службу в Вооруженные Силы; - перевод на другую работу; - перемена места жительства; - уход на пенсию по выслуге лет, по старости, инвалидности; - ликвидация Учреждения, сокращение численности

или штата сотрудников; - состояние здоровья, препятствующее выполнению трудовых обязанностей в соответствии с медицинским заключением.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание за отчетный период.

4.2.3.2 Премияльные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются:

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;

подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Для выплаты премии за выполнение особо важных и ответственных работ необходимо наличие поручения руководителя колледжа конкретному работнику (работникам) выполнить особо важные работы (важную работу) в короткий срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом руководителя колледжа. Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и ответственных работ и её размере принимается руководителем колледжа по результатам выполнения особо важных и ответственных работ в форме отчета исполнителя и оформляется приказом.

4.2.3.3. Премии к профессиональным праздникам:

Учитывая основную деятельность колледжа и ведомственную принадлежность, при наличии экономии фонда оплаты труда, все работники колледжа премируются:

к профессиональным праздникам: «День медицинского работника», «День учителя»;

за активное участие в общественной жизни колледжа;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и престижа колледжа.

Решение о премировании принимается директором колледжа и оформляется приказом. Размер премии, не может превышать размер двух должностных окладов.

4.2.3.4. Единовременные премии выплачиваются к юбилейным датам работников (50, 55,60 лет и далее каждые последующие 5 лет). Выплата производится на основании приказа директора колледжа в размере не более двух должностных окладов.

4.3. Премияльные выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансового обеспечения.

4.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре («эффективном контракте») с работником, дополнительном соглашении к трудовому договору с работником.

4.5. Премирование руководителя колледжа осуществляется в соответствии с Положением о премировании руководителей учреждений, утвержденным приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 13 августа 2015 г. № 01-05/550 «Об утверждении Положения о премировании руководителей государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края» в редакции приказов министерства здравоохранения

Ставропольского края от 28.12.2015 N 01-05/1084, от 01.07.2016 N 01-05/581, от 16.09.2016 N 01-05/821, от 20.12.2016 N 01-05/1203, от 28.09.2017 N 01-05/759.

5. Условия оплаты труда руководителя колледжа, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Условия оплаты труда руководителя колледжа устанавливаются положением об оплате труда руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству, и определяются трудовым договором («эффективным контрактом»), дополнительным соглашением к трудовому договору, заключаемым с руководителем колледжа в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.2. Должностной оклад руководителя колледжа, установленный по II группе по оплате труда руководителя колледжа, утвержденной приказом от 09 июля 2018 г. № 01-05/648 «Об утверждении групп по оплате труда руководителей государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений здравоохранения Ставропольского края, подведомственных министерству

здравоохранения Ставропольского края», в соответствии с положением об оплате труда руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края, утвержденным приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 29 апреля 2015 года № 01-05/246.

Наименование должности	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда руководителей (рублей)
	II
Руководитель (директор)	18780

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя колледжа, главного бухгалтера колледжа устанавливаются ниже должностного оклада руководителя колледжа:

заместитель руководителя (исполняющего функции руководителя в период его отсутствия, имеющего право первой подписи) – на 10 %;

главного бухгалтера – на 15 %;

иных заместителей руководителя – на 30 %.

5.4. Для руководителя колледжа устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя колледжа (независимо от источников финансирования) и средней заработной платы списочных работников колледжа за отчетный год в кратности 4,5 размеров по II группе оплаты труда в соответствии с приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 29 апреля 2015 года № 01-05/246 «Об оплате труда руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края».

5.5. Определение среднемесячной заработной платы в целях установления соотношения среднемесячной заработной платы руководителя колледжа, его заместителей и главного бухгалтера колледжа к среднемесячной заработной плате списочных работников колледжа осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя колледжа и главного бухгалтера колледжа и среднемесячной заработной платы списочных работников колледжа (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера), с учетом отнесения учреждения ко II группе по оплате труда руководителя, в соответствии с приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 30 июня 2017г. № 01-05/497 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных бюджетных и автономных учреждений Ставропольского края, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений» устанавливается:

Группа по оплате труда руководителей	Наименование должностей		
	Заместитель руководителя (исполняющий обязанности руководителя в период его отсутствия, имеющий право первой подписи)	Главный бухгалтер	Иные заместители руководителя
II	3,2	3,1	3,0

В случае, когда начисленная заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера превышает установленную кратность, учреждением самостоятельно осуществляется корректировка размера их заработной платы путем уменьшения стимулирующей выплаты за организацию и развитие платных услуг и (или) размера персональной надбавки и (или) премиальных выплат.

Контроль за соблюдением соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и средней заработной платы списочных работников с учетом установленной в колледже кратности осуществляется ежемесячно главным бухгалтером колледжа.

5.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются учетом отнесения колледжа ко II группе по оплате труда руководителя:

Наименование должностей	Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера) (рублей в месяц)
	II
Заместитель директора по учебной работе (исполняющий функции руководителя в период его отсутствия, имеющий право первой подписи)	16902
Главный бухгалтер	15963
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	13146
Заместитель директора по учебно-практической работе	13146
заместитель директора по АХЧ	13146

5.8. На заместителей руководителя, главного бухгалтера распространяется право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 3; 4 настоящего положения.

5.9. Размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений устанавливаются в размерах не более размеров аналогичных выплат, установленных руководителю колледжа.

6. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

6.1. Преподавателям до начала учебного года средняя месячная заработная плата определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка

определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа). Установленная средняя месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском (например, с 26 по 31 августа, если отпуск был предоставлен с 1 июля).

6.2. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, средняя месячная заработная плата определяется путем умножения их часовых ставок на объем учебной нагрузки, приходящейся на число полных месяцев работы до конца учебного года, и деления полученного произведения на количество этих же месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

6.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета установленной ставки заработной платы.

При повышении размера ставки заработной платы средняя месячная заработная плата определяется путем умножения нового размера часовой ставки на объем годовой нагрузки, установленной в начале учебного года при тарификации, и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

6.4. Часы преподавательской работы, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам заработной платы только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно, также только после выполнения преподавателем всей установленной учебной нагрузки при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше 2-х месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней заработной платы преподавателей исходя из уточненного объема учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года.

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

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с подпунктом 6.4 настоящего положения.

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

6.7. В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, то им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном на начало учебного года.

6.8. Руководящие работники имеют право выполнять преподавательскую работу в учреждениях за дополнительную плату в объеме до 360 часов в год. Оплата за часы производится в том же порядке, как и преподавателям.

Заведующие отделениями, методисты, другие работники учреждения имеют право выполнять преподавательскую работу на условиях почасовой оплаты в объеме 480 часов. В исключительных случаях, когда по предмету остается незначительное количество нераспределенных часов и не представляется возможным на этот объем найти преподавателя, руководитель колледжа имеет право устанавливать нагрузку сверх вышеуказанных норм.

Выполнение преподавательской работы вышеуказанными категориями работников может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

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

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные преподавателями сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;
преподавательской работы преподавателям за выполнение сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в учреждениях (структурных подразделениях) среднего профессионального образования.

Для преподавателей учреждений среднего профессионального образования размер оплаты за один час определяется путем деления ставки заработной платы на 72 часа.

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 учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.2. Руководители учреждений в пределах имеющихся средств могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися, вступительных испытаний высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

N п/п	Контингент обучающихся	размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся, включая абитуриентов, в учреждениях среднего профессионального образования	0,4	0,4	0,3

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

для профессоров кафедры, докторов наук, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «доктор наук» и ученое звание «профессор»;

для доцентов кафедры, кандидатов наук – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностных окладов «кандидат наук» и ученое звание «доцент»;

для лиц, не имеющих ученой степени, – из расчета минимального месячного должностного оклада, соответствующего размеру должностного оклада «преподаватель».

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, работник вправе приостановить работу на условиях, установленных статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2. В пределах фондов оплаты труда в колледже устанавливаются иные выплаты:

8.2.1. Надбавки педагогическим работникам за ученую степень, почетное звание, ведомственный нагрудный знак устанавливаются в следующих размерах:

за наличие ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – 1500 рублей»

за ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - 1200 рублей;

за наличие почетного звания «заслуженный» в сфере образования или здравоохранения в соответствии с профилем выполняемой работы – 700 рублей;

за наличие нагрудного знака (почетного звания) в сфере образования или здравоохранения в соответствии с профилем выполняемой работы – 700 рублей;

за наличие звание мастера спорта международного класса в соответствии с профилем выполняемой работы -700 рублей

При наличии у работника двух почетных званий надбавка применяется по одному из оснований.

Применение надбавки за ученую степень, почетное звание начинается с даты возникновения правовых оснований.

8.2.2. Надбавка за организацию и развитие платных образовательных услуг устанавливается работникам из числа административно- управленческого, вспомогательного и прочего персонала 1 раз в год приказом директора колледжа в соответствии с положением по внебюджетной деятельности, утвержденного приказом директора колледжа № 87 от 03 декабря 2015г.

Учитывая неравномерность поступления доходов от платных услуг в течение года, выплаты надбавки «За организацию и развитие платных образовательных услуг» устанавливаются в процентах от годового дохода от платных услуг, планируемого к получению и отраженного в ПФХД, а производятся ежемесячно в размере не более 1/12 от планового установленного процента годового дохода от платных услуг или установленного в абсолютном размере надбавки «За организацию и развитие платных образовательных услуг». В конце финансового года при корректировке годового дохода, полученного от платных услуг, производится перерасчет надбавки «За организацию и развитие платных образовательных услуг».

8.3. Надбавка за организацию и развитие платных образовательных услуг руководителю колледжа устанавливается приказом министерства один раз в год по решению комиссии министерства по вопросам установления стимулирующих надбавок руководителям государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных министерству, на основании результатов анализа доходов, полученных от оказания платных услуг учреждениями.

Надбавка устанавливается за счет средств, получаемых от оказания платных образовательных услуг, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

9. Планирование фонда оплаты труда в учреждениях

9.1. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) в колледже формируется за счет всех источников финансирования исходя из объема субсидии бюджета Ставропольского края на реализацию государственного задания, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности.

9.2. Планирование фонда оплаты труда работников учреждений осуществляется с учетом достижения целевых показателей уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников, определенных указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и распоряжения Правительства Ставропольского края от 01 марта 2013 г. № 52-рп «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Ставропольском крае на 2013–2018 годы», на основании тарификационных списков работников колледжа. Порядок проведения тарификации работников учреждений приведен в Приложении 10 к настоящему положению.

9.3. Объем базового ФОТ определяется:

1) Для педагогических работников:

суммированием фондов по ставкам заработной платы, резервным часам, на выплату отпускных и за работу в дни августа;

компенсационными выплатами за проверку письменных работ, руководство группой, заведование учебными кабинетами, руководство цикловыми методическими комиссиями, рассчитанными прямым счетом по тарификационному списку;

стимулирующими выплатами за категорию и почетное звание.

Базовый фонд оплаты труда включает расходы:

по тарификационному списку, определенные путем умножения годового количества часов учебной нагрузки каждого преподавателя на размер его часовой ставки и на 10 месяцев. Расходы на оплату резервных часов планируются путем умножения количества данных часов на среднюю часовую ставку, определенную делением общего месячного фонда оплаты труда по ставкам заработной платы (без компенсационных и стимулирующих выплат) на общее количество учебных часов по тарификационному списку.

Расходы на выплату отпускных преподавателям и работу в дни августа планируются прямым счетом.

2) Для иного персонала:

в разрезе каждой профессиональной квалификационной группы персонала и профессий рабочих путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на количество штатных единиц и на 12 месяцев. Базовый ФОТ по штатному расписанию определяется суммированием фондов по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплатам работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, рассчитанным прямым счетом по штатному расписанию.

9.4. Дополнительный ФОТ включает в себя:

ФОТ на доплаты за работу в ночное время, рассчитываемый на год в соответствии с подпунктом 3.1.3.3 настоящего положения;

ФОТ на оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни, рассчитываемый на год в соответствии с подпунктом 3.1.3.6 настоящего положения;

надбавку за качество выполняемых работ и надбавку за высокие результаты выполняемых работ в расчете на год в соответствии с подпунктами 4.2.1.2 и 4.2.1.3 настоящего положения.

9.5. Плановый ФОТ по учреждению определяется суммированием годовых значений всех фондов с учетом численности в подразделениях.

9.6. Планирование средств на выплату других видов оплаты труда устанавливается в процентах от планового основного ФОТ в следующих размерах:

премиальные выплаты по итогам работы за год и премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ – 3 %;

ФОТ для замены лиц, уходящих в отпуск, расчет которого производится в соответствии с Перечнем должностей, подлежащих замене на период ежегодного отпуска, путем деления фонда заработной платы по тарификации в разрезе категорий персонала на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) и умножения полученной величины на продолжительность основного отпуска в календарных днях;

9.7. При тарификации вакантных должностей (ставок) устанавливаются: должностные оклады в зависимости от отнесения их к профессионально-квалификационным группам;

по окладам, относящимся к профессиям рабочих, – средняя величина окладов в зависимости от требований, предъявляемых к составу выполняемой работы по единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих;

средний размер надбавки с округлением до целого числа в большую сторону:

за квалификационную категорию 8 % $((0 + 10 + 15) / 3 = 8,3)$;