

краевое государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Владивостокский базовый медицинский колледж»
(КГБПОУ «ВБМК»)

ПРИКАЗ

28 октября 2019 года

г.Владивосток

№ 370 - О

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников краевого государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Владивостокский базовый медицинский колледж»
(КГБПОУ «ВБМК»)**

В соответствии с Законом Приморского края от 25.04.2013 № 188-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края», постановлением Администрации Приморского края от 08.05.2013 № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края», на основании приказа департамента здравоохранения Приморского края от 03.10.2019 № 18/пр/1027

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Признать утратившим силу Положение по оплате труда работников КГБПОУ «ВБМК», утвержденное приказом от 14 марта 2018 года № 79-О с 01.01.2020.

2. Утвердить Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Владивостокский базовый медицинский колледж» (КГБПОУ «ВБМК») 28.10.2019 и применять в работе с 01.01.2020.

3. Отделу кадров ознакомить работников с Положением об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Владивостокский базовый медицинский колледж» (КГБПОУ «ВБМК») и уведомить работников о введении отраслевой

системы оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края не позднее, чем за два месяца до вступления в действие данного Положения.

4. Заместителям директора колледжа, заведующим филиалами, руководителям структурных подразделений руководствоваться в работе данным Положением с 01.01.2020.

Директор



В.М. Войновский



УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора КГБПОУ «ВМК»
от «28» октября 2019г. № 370-О

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ВЛАДИВОСТОКСКИЙ БАЗОВЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(КГБПОУ «ВМК»)**

2019 г.

1. Общее положения

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

Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Владивостокский базовый медицинский колледж» (далее — Учреждение) разработано в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации и предусматривает порядок и условия оплаты труда его работников.

1.1. Правовые источники оплаты труда

- Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993г.;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 24 июля 1998г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании» (с изменениями и дополнениями);
- Федеральный закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценки условий труда» (с изменениями и дополнениями);
- Указ президента Российской Федерации от 07 мая 2012г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики» (с изменениями и дополнениями);
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007г. № 570 «Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (с изменениями и дополнениями);
- Постановление Минтруда Российской Федерации от 30 июня 2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 27 мая 2008г. № 242н «Профессиональные квалификационные группы должностей работников, осуществляющих

деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008г. № 216н «Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования»;

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008г. № 248н «Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих»;

- Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26 августа 2010г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- Приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- Приказ Минобрнауки России от 11 декабря 2018г. № 71н «О ведомственных наградах Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»;

- Приказ Минпросвещения России от 09 января 2019г. № 1 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»;

- Постановление Администрации Приморского края от 08 мая 2013г. № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края» (с изменениями и дополнениями);

- Постановление Администрации Приморского края от 06 августа 2019г. № 508-па «О внесении изменений в постановление Администрации Приморского края от 8 мая 2013 года № 168-па "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края»;

- Постановление Администрации Приморского края от 24 ноября 2016г. № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края» (с изменениями и дополнениями);

- Приказ департамента здравоохранения Приморского края от 29 ноября 2016г. № 1151-о «Об утверждении целевых показателей эффективности работы руководителей государственных учреждений, подведомственных департаменту здравоохранений Приморского края, и критерии их оценки»;

- Постановление Администрации Приморского края от 06 августа 2019г. № 508-па «О внесении изменений в постановление Администрации Приморского края от 08 мая 2013 года № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края»

- Постановление Администрации Приморского края от 15 октября 2019г. № 664-па «О внесении изменений в постановление Администрации Приморского края от 08 мая 2013 года № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края»;

- Приказ Департамента здравоохранения Приморского края от 03 октября 2019г. № 18/пр/1027 «Об утверждении Примерных положений об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края, подведомственных департаменту здравоохранения Приморского края»;

- иные нормативно-правовые акты Российской Федерации, регулирующие вопросы оплаты труда и материального стимулирования работников образовательного учреждения, нормативно-правовые акты Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и локальные акты и положения КГБПОУ «ВБМК».

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

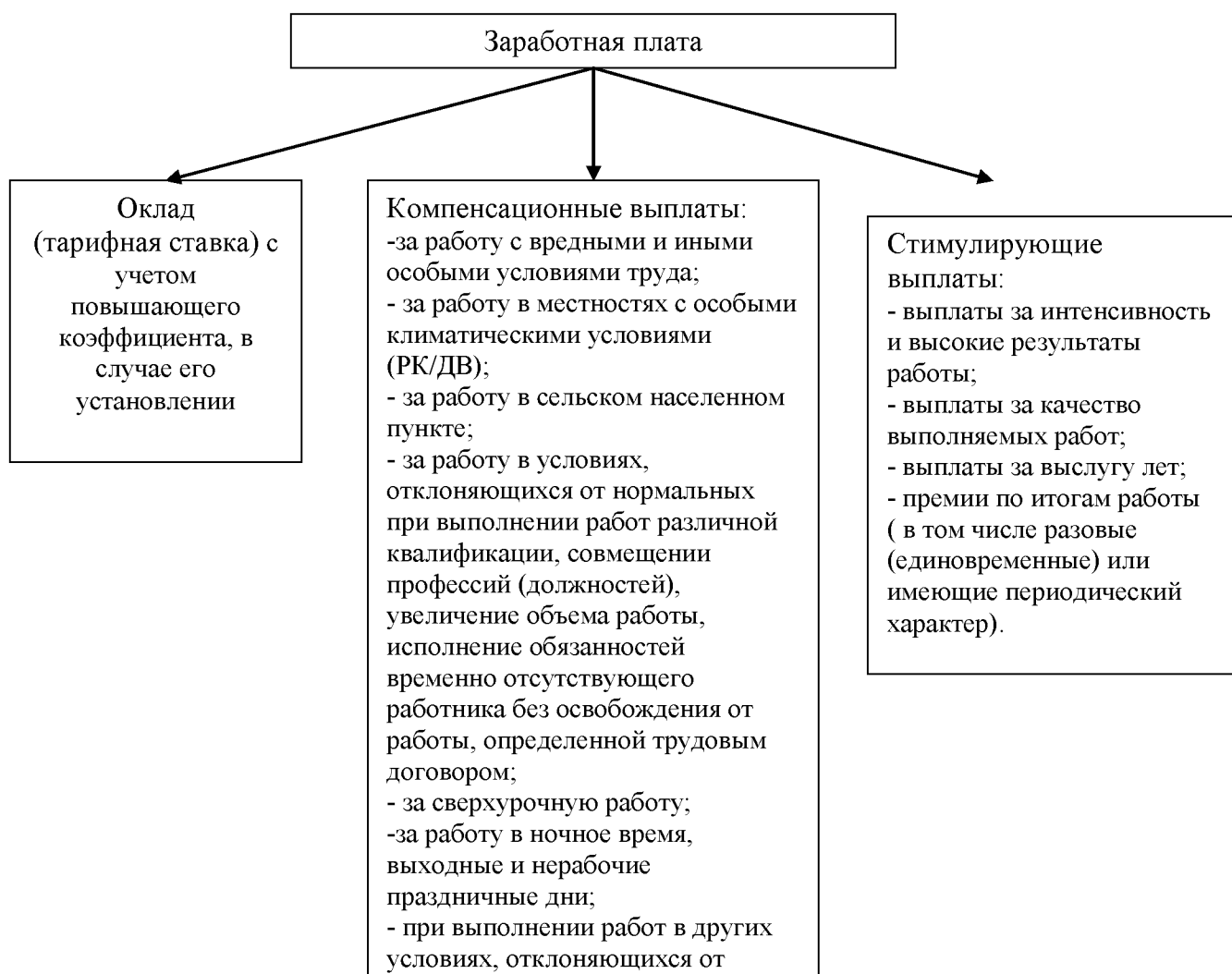
2.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Учреждения устанавливает порядок и условия применения отраслевой системы оплаты труда и включает в себя:

- размеры окладов (ставок заработной платы) (далее - оклад) работников Учреждения;
- повышающие коэффициенты к окладам;
- порядок и условия выплат компенсационного характера;
- порядок и условия выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда директора Учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда.
- порядок оказания материальной помощи работникам Учреждения

2.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия применения отраслевой системы оплаты труда работников Учреждения, которые включают в себя размеры окладов

(должностных окладов), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.3. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ч. 1 ст. 129 ТК РФ).



Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

В расчет МРОТ не включаются следующие компенсационные выплаты:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями (РК/ДВ);

- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Заработная плата может быть ниже МРОТ и определяется как часть МРОТ, пропорционально отработанному времени в случае неполного рабочего времени.

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

2.5. В расчетном листке работника за соответствующий период отражаются все виды начислений и удержаний.

Форма расчетного листка утверждается директором Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации. (Приложение № 5).

2.6. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

Для замещения вакантных должностей временно отсутствующих работников, может устанавливаться учебная нагрузка сверх установленной нормы часов за ставку (720 часов), оговариваемая в трудовом договоре, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и с согласия работника.

Предельные размеры учебной нагрузки составляют:

- для заместителей директора не более 360 часов;
- для заведующих филиалами, заведующих учебной частью, заведующих отделением, заведующих практикой, старших методистов, методистов и прочих педагогических работников – не более 360 часов;
- для штатных преподавателей не более 1440 часов;
- для преподавателей-совместителей не более 360 часов.

2.7.1. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, устанавливается в размере- 720 часов в год.

Выполнение педагогической работы преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы преподавателями осуществляется в течение рабочего времени и регламентируется графиками и планами работ, в т.ч. и личными планами педагогического работника

Нормируемая часть рабочего времени преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых преподавателями учебных занятий по продолжительности не превышает 45 минут.

2.7.2. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

– за 36 часов в неделю - педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу – организатору, воспитателю, руководителю физического воспитания, методисту (в том числе старшему), тьютору;

– преподавателям 720 часов в год.

2.7.3. За учебную нагрузку, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (720 часов) либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы (720 часов) оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

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

2.7.5. Объем учебной нагрузки преподавателей устанавливается исходя из количества часов по Федеральному государственному образовательному стандарту, образовательным программам, учебным планам и обеспеченности кадрами.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору Учреждения, с учетом мнения профсоюзного органа, который несет ответственность за реальность и выполнение её каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества студентов и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

2.8. До начала учебного года средняя месячная заработная плата преподавателей Учреждения определяется путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

2.8.1. 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.

2.8.2. 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.

2.8.3. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата до начала занятий выплачивается из расчета оклада.

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

2.8.5. Часы преподавательской работы, сверх установленной годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки. Эта оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года, только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух 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.

2.8.6. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (основной ежегодный и дополнительный ежегодный отпуска, командировки и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества

пропущенных рабочих дней – за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

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

Установленная при тарификации средняя месячная заработная плата во всех случаях, указанных в настоящем пункте, уменьшению не подлежит. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с пунктом 2.7.5 настоящего Положения.

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

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

2.8.9. В период сессии с 1 июля оплата преподавателям производится за фактически отработанное время из расчета оклада.

III. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ

3.1. Размеры окладов работников устанавливаются директором Учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – оклады по ПКГ), на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы Приложение № 1.

3.2. Лица, кроме медицинских, фармацевтических работников, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными характеристиками, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению аттестационной комиссии

Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности. Им может быть установлен тот же размер оклада по данной должности, как и лицам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

3.3. Размеры окладов работников Учреждения, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Приморского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

При увеличении (индексации) окладов работников Учреждения их размеры подлежат округлению в сторону увеличения.

3.4. Порядок применения повышающих коэффициентов:

3.4.1. К окладам работников, установленным по ПК, применяются повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

При установлении повышающего коэффициента за квалификационную категорию квалификационная категория учитывается при работе педагогических работников в должности, по которой им присвоена квалификационная категория. Квалификационная категория, установленная по должности «преподаватель» учитывается независимо от преподаваемого предмета.

Квалификационная категория учитывается при переходе на одноименные должности, по которым применяется наименование «старший», «ведущий».

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня квалификации работника требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории.

В случае не предоставления работником, имеющим квалификационную категорию, квалификационной документации в аттестационную комиссию в установленные нормативным документами сроки по уважительным причинам (временная нетрудоспособность, командировка, другие объективные причины), директор вправе принять решение о сохранении работнику повышающего коэффициента за квалификационную категорию на срок не более трех месяцев с даты окончания срока действия квалификационной категории.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагогическим работникам (Таблица № 1):

Таблица № 1

высшая квалификационная категория	0,10
первая квалификационная категория	0,06

3.5. Размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, право на его изменения возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии Учреждения;

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 труда осуществляется по окончании указанных периодов.

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

$R_{op} = O_{пкг} + (O_{пкг} \times ПК)$, где:

R_{op} - размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

ПК – повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

3.7. Оплата труда дежурных по учебному корпусу производится за фактически отработанное время по графику из расчета часовой ставки.

Размер часовой ставки определяется по формуле:

$R_{чс} = O_{пкг} / \text{среднегодую норму рабочего времени при 40 часовой рабочей недели}$, где:

$R_{чс}$ - размер часовой ставки;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ (Приложение 1);

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Компенсационные выплаты работникам Учреждения устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда;
- выплаты работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест.

Доплата не может быть менее 4 процентов оклада.

Если по итогам аттестации рабочее место, признано безопасным, указанная выплата не производится. Указанные выплаты производятся за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

4.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются в соответствии с действующим законодательством:

- районный коэффициент к заработной плате в размере 20 процентов оклада;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов оклада;
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов оклада.

4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.4.1. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ

4.4.2. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии статьей 149 ТК РФ.

4.4.3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются в соответствии статьей 151 ТК РФ.

4.4.4. Работникам Спасского филиала КГБПОУ «ВБМК» устанавливается доплата за работу в сельском населенном пункте, в размере 25 процентов оклад (ставки заработной платы – для работников, оплата труда которых рассчитывается, исходя из ставки заработной платы). Доплата устанавливается только по основной должности.

Доплата за работу в сельской местности не устанавливается в случае:

- совмещения профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.4.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, получающим оклад - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4.6. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) рассчитывается от оклада за каждый час работы в ночное время и составляет 30 процентов оклада рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на количество часов работы по графику сменности; полученный результат увеличивается на 30 процентов.

4.5. Для сторожей, дежурных по общежитию и дежурных по корпусу вводится суммированный учет рабочего времени. Учетный период – календарный год.

4.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Расчет часовой ставки при оплате сверхурочной работы производится исходя из оклада работника деленного на среднегодовую норму рабочего времени при 40 часовой рабочей недели.

4.7. Работникам Учреждения могут быть установлены доплаты компенсационного характера за увеличенный объем работы сверх должностной инструкции по занимаемой должности (в абсолютных размерах или в процентах к окладу работника по основной должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7.1. Размер доплат при совмещении профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7.2. Размер доплат при увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.7.3. Размер доплаты за классное руководство (кураторство) в группе не менее 25 человек (далее - нормативная наполняемость) - 2 000 (две тысячи) рублей.

Если наполняемость в группе больше или меньше нормативной наполняемости, расчет выплаты производить пропорционально фактическому числу обучающихся. Доплата устанавливается приказом директора в сентябре на осенний семестр, в январе на весенний семестр с учетом контингента обучающихся.

4.7.4. Размер доплаты за заведование учебным кабинетом, лабораторией - 1 300 (одна тысяча триста) рублей; доплата устанавливается приказом директора в сентябре на осенний семестр, в январе на весенний семестр.

4.7.5. Размер доплаты за руководство ПЦК – 2 000 (две тысячи рублей); доплата устанавливается приказом директора в сентябре на осенний семестр, в январе на весенний семестр;

4.8. Преподавателям производится ежемесячная денежная доплата за проверку письменных работ с учетом учебной нагрузки в следующих размерах:

- по русскому языку и литературе – 15 процентов оклада; доплата устанавливается приказом директора;

- по математике и иностранному языку – 10 процентов оклада, доплата устанавливается приказом директора.

4.9. За ведение воинского учета обучающихся и работников Учреждения может устанавливаться доплата в размере 2 000 (две тысячи) рублей и выплачивается ежемесячно на период назначения;

4.10. За выполнение обязанностей ответственного секретаря приемной комиссии, заместителя ответственного секретаря, технического секретаря приемной комиссии может устанавливаться доплата в размере до 200 процентов оклада; назначается приказом на период работы приемной комиссии.

4.11. За выполнение обязанностей секретаря аттестационной комиссии может устанавливаться доплата в размере до 20 процентов оклада; назначается на время работы аттестационной комиссии.

4.12. За выполнение обязанностей секретаря Педагогического Совета колледжа может устанавливаться доплата в размере до 10 процентов оклада.

4.13. За выполнение обязанностей доверенного врача может устанавливаться доплата в размере до 50 процентов оклада, выплачивается ежемесячно на период назначения.

4.14. За выполнение обязанностей контрактного управляющего может устанавливаться доплата в размере до 200 процентов оклада, выплачивается ежемесячно на период назначения.

4.15. Доплата за увеличенный объем работ устанавливается на период увеличенного объема работ, с письменного согласия работника, назначается приказом директора. Условия осуществления доплат компенсационного характера и их размеры конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) работника.

4.7. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты) конкретному работнику отменяются приказом директора.

4.8. Выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты) могут быть отменены в случае:

- изменения условий труда;
- отсутствия условий отклоняющихся от нормальных;
- отмена возложенных дополнительных обязанностей;

V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам Учреждения в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого в соответствии с разделом VIII настоящего Положения.

Определение размера средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера, осуществляется на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда и фактических расходах на оплату труда за истекший период. При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда нарастающим итогом с начала года с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

Начисление выплат стимулирующего характера производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу.

Выплаты стимулирующего характера не являются обязательными выплатами, могут носить разовый (единовременный) или периодический характер, устанавливаются на определенный период времени (месяц, квартал, семестр), но не более чем на календарный год.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим положением.

Выплаты стимулирующего характера работникам, подчиненным непосредственно

директору, производятся по решению директора на основе оценки их работы.

Решение о размере стимулирующих выплат остальным работникам принимается директором Учреждения, согласно протокола заседания Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, составленного по представлению руководителей структурных подразделений.

Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены вновь принятым на работу работникам.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев оценки эффективности, позволяющих оценить результативность и качество их работы, утвержденных настоящим положением Приложение № 3.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работника Учреждения включают:

- прямую зависимость результатов работы непосредственного работника;
- определение целевых показателей работы, достижимых для большинства работников;
- возможность оценки работы по критериям эффективности методами, которые не должны вызывать двойственных толкований и быть понятными работникам Учреждения.

В целях поощрения за выполненную работу работникам Учреждения могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

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

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты:

Работникам Учреждения могут устанавливаться выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

5.3.1. При установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- выполнение Учреждением (структурным подразделением) в полном объеме государственного задания, установленного отраслевым органом;
- применение в работе инновационных методов обучения;
- участие в реализации отраслевых программ, проектов;
- выполнение особо важных или срочных работ;
- сложность выполняемых работ;
- руководство структурным подразделением;
- большой объем работ относительно меньший интервал времени;

- степень самостоятельности и ответственности;
- содействие в повышении доходности Учреждения.

5.3.2. Работникам Учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ, в том числе по итогам проведения независимой оценки качества оказания услуг, может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества оказания услуг.

Размер премии по результатам независимой оценки качества оказания услуг устанавливается директором Учреждения по результатам рейтинга, сформированного Общественными экспертными советами по сферам деятельности, на основе оценки организации, которая осуществляет сбор, обобщение и анализ информации о качестве оказания услуг организациями в сфере образования.

5.4. Определение размера стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ производится на основании расчёта коэффициента качества и результатов выполняемых работ.

Коэффициент качества и результатов выполняемых работ (далее - коэффициент) определяется на основании данных за прошедший период и применяется в периоде, следующем за прошедшим (при ежеквартальной выплате).

Коэффициент исчисляется в процентах, с округлением до целого.

Расчет коэффициента производится на основании критериев оценки качества выполняемых работ и значимости этих критериев.

При этом совокупная значимость всех критериев составляет 100%, а значимость отдельного критерия варьируется от 5 до 30%.

Методика расчета коэффициента представлена (Таблица № 4):

Таблица № 4

№ п/п	Критерий оценки качества и результатов выполняемых работ	Значимость, %	Оценка выполнения (Таблица 5)	Взвешенная оценка, (графа 3) * (графа 4)
1	2	3	4	5
1		Зн1	Оц1	
2		Зн2	Оц2	
3		Зн3	Оц3	
4		Зн4	Од4	
5		Зн5	Оц5	
...		
	Итого	100%	X	коэффициент

Итоговое значение коэффициента исчисляется как значение итога графы 5.

Для оценки выполнения критерия используется четырехуровневая система оценки (Таблица № 5):

Таблица № 5

№ п/п	Оценка выполнения критерия	Значение оценки, в долях целого
1	Критерий выполняется полностью. Нет никаких нарушений и отступлений	1

2	Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	0,8
3	Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода	0,5
4	Имеются существенные нарушения или отступления	0

Для критериев, не допускающих дифференциации оценки на 4 уровня, применяется двухуровневая система оценки (1 - критерий соблюдается, 0 - не соблюдается).

Выполнение плановых объемных показателей:

100% и выше - оценка 1,0,
от 95 до 100% - оценка 0,8,
от 90 до 95% - оценка 0,5,
ниже 90% - оценка 0.

Результаты установления суммы стимулирующих выплат работнику за качество и результаты выполняемых работ оформляются ходатайством на имя директора Учреждения руководителем структурного подразделения.

Установление выплаты за качество и результаты выполняемых работ конкретному работнику производится с учетом суммы экономии ФОТ по ПКГ, распределяемой в текущем периоде, среднесписочной численности работников по ПКГ и рассчитывается пропорционально окладу работника (оклад по квалификационному уровню ПКГ с учетом повышающего коэффициента), коэффициенту качества труда и результатов, отработанному времени.

Стимулирующие выплаты заведующим филиалами и их конкретные размеры устанавливаются с учетом выполнения ими показателей и критериев оценки эффективности работы, утверждаемых директором (Приложение № 4).

Выплата надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда (далее - надбавки) заведующим филиалами производится при условии достижения ими не менее 75 баллов по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности работы, на основании отчета о выполнении показателей эффективности труда в целом по филиалу.

Стимулирующие выплаты назначаются в процентах к окладу или в абсолютных размерах пропорционально отработанному времени ежеквартально, выплачиваются ежемесячно, при условии назначения данной выплаты директору Учреждения.

В случае установления выплат за качество выполняемых работ и выплат за интенсивность и высокие результаты работы их максимальный размер распределяется в равном соотношении (Таблица № 6).

Таблица № 6

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполненных показателей эффективности работы заведующим филиалами)	Размер выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и выплат за высокие результаты работы от их максимального размера, в процентах
Выполнение показателей на 91-100%	100%
Выполнение показателей на 85-90%	90%
Выполнение показателей на 80-84%	80%
Выполнение показателей на 75-81%	70%

5.6. При установлении надбавки за высокие результаты работы учитываются:

- оказание образовательных услуг в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования;
- отсутствие обоснованных жалоб на качество оказания образовательных услуг;
- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы информационно-коммуникационных сетей, инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения;
- оперативное и качественное выполнение заданий директора Учреждения.

5.7. В связи с присвоением ученой степени и почетного звания штатным работникам может устанавливаться доплата:

- за наличие ученой степени кандидата наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности Учреждения в размере 15 процентов оклада выплачивается ежемесячно на основании приказа директора;

- за наличие ученой степени доктора наук при условии ее соответствия профилю выполняемой работы и деятельности Учреждения – 20 процентов оклада выплачивается ежемесячно на основании приказа директора;

- за наличие почетного звания «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник образования» - 15 процентов оклада выплачивается ежемесячно на основании приказа директора;

Доплата за почетное звание производится только по основной должности. При наличии у работника двух и более почетных званий доплата производится по одному из них.

В связи с награждением ведомственным нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения» может осуществляться единовременная выплата в размере до 50 процентов оклада.

При поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации может осуществляться единовременная выплата в размере до 50 процентов оклада.

5.8. За непрерывный стаж работы, выслугу лет в Учреждении, штатным работникам может устанавливаться единовременная денежная выплата в размере до 50 процентов оклада, назначается приказом директора при достижении конкретного количества лет 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60 лет. Выплата назначается приказом директора по представлению руководителя структурным подразделением, на основании справки отдела кадров.

5.9. Премии по итогам работы

5.9.1. Премирование работников может производиться только при наличии экономии фонда оплаты труда, при условии гарантированного выполнения всех обязательств Учреждения по выплате должностных окладов, ставок заработной платы, а также установленных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам Учреждения за общие результаты труда может выплачиваться премия по итогам работы за месяц, за квартал, за год.

5.9.2. При премировании по итогам работы за определенный период могут учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в соответствующем рабочем периоде в выполнении важных работ, мероприятий

5.10. Размер стимулирующей выплаты уменьшается или выплата отменяется/не назначается (Таблица № 7).

Таблица № 7

№ пп	Показатели	Процент лишения
1	Выполнение государственного задания менее чем на 75 % в отчетном периоде	Выплата не назначается
2	Наличие санкций со стороны проверяющих/контролирующих органов в отчетном периоде	Выплата не назначается
3	Несвоевременное устранение нарушений указанных в предписаниях проверяющих/контролирующих органов в отчетном периоде	Выплата не назначается
4	Нарушение сроков сдачи планов и установленной отчетности в отчетном периоде	До 100
5	Не выполнения или не своевременного исполнения приказов и указаний директора Учреждения в отчетном периоде	До 100
6	Наличия подтвержденных жалоб, обращений на ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, подтвержденных в ходе проверки жалобы в отчетном периоде	До 100
7	Наличия дисциплинарных взысканий в отчетном периоде	До 100
8	Нарушений правил пожарной безопасности, правил по охране труда в отчетном периоде	До 100
9	Нарушения трудовой дисциплины	До 100
10	Не исполнения или не надлежащего исполнения должностных обязанностей по основной должности по представлению руководителя структурного подразделения в отчетном периоде	До 100

VI. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

6.2. Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет бюджетных средств, а также за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности учреждения.

6.4. Максимальный размер среднемесячной заработной платы директора определяется по формуле:

$$\text{МЗПрук.} = \text{Пус} \times \text{ЗПр}, \text{ где:}$$

МЗПрук. - максимальный размер среднемесячной заработной платы директора, в рублях;

Пус - предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников за предыдущий календарный год (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера);

ЗПр - среднемесячная заработная плата работников за предыдущий календарный год (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера), в рублях.

Размер заработной платы директора зависит от выполнения целевых показателей эффективности работы директора.

6.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников за предыдущий календарный год (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается отраслевым органом и подлежит пересмотру не реже одного раза в два года.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) производится на основании справки, предоставленной учреждением отраслевому органу (ДЗПК), сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

6.6. В структуре заработной платы директора размер оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет 60 процентов.

6.7. Размер оклада директора устанавливается трудовым договором.

Размер оклада директора рассчитывается по формуле:

$$PO_{рук} = \left(\frac{ФОТ_{рук}}{1 + \sum (PKиДВ)\%} / 100\% - МПФ_{рук} \right) / 12 \times 60\% / \left(1 + \sum KB\% / 100\% \right) / 100\%$$

, где:

$PO_{рук}$ - оклад директора учреждения, в рублях;

$ФОТ_{рук}$ - годовой фонд оплаты труда директора, рассчитанный по формуле:

$МЗП_{рук} \times 12$, в рублях;

$МПФ_{рук}$ - максимальный размер премиального фонда директора (максимальный размер премии по итогам работы, максимальный размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате), в рублях;

60% - доля оклада и компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ в максимальном размере среднемесячной заработной платы директора учреждения;

$PKиДВ$ - районный коэффициент и процентные надбавки к заработной плате, в процентах.

$\sum KB$ - сумма компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в процентах.

6.8. Компенсационные выплаты директору устанавливаются с учетом условий его труда в процентах к окладу, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Администрацией Приморского края, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты директору Учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

6.9. Директору в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Приморского края, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда, премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

надбавка за качество выполняемых работ;

премия по итогам работы.

Максимальный размер стимулирующих выплат директору устанавливается в трудовом договоре в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты директору выплачиваются с учетом выполнения им целевых

показателей эффективности работы руководителя учреждения, утверждаемых работодателем.

Оценка работы директора Учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляется ежеквартально комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, создаваемой отраслевым органом (ДЗПК).

6.10. Выплата надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда (далее-надбавки) директору производится ежемесячно при условии достижения им не менее 75 баллов по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения.

Доля максимального размера надбавок в заработной плате директора учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

Расчет максимального размера надбавок директору Учреждения определяется по формуле:

$$P_n = (P_{\text{Орук}} + \sum K_B) \times 40\% / 60\%, \text{ где:}$$

P_n - максимальный размер надбавок директора учреждения, в рублях;

$P_{\text{Орук}}$ - размер оклада директора, в рублях;

$\sum K_B$ - суммы компенсационных выплат директору без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в рублях;

60 процентов - доля оклада и компенсационных выплат в заработной плате директору без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

40 процентов - доля максимального размера надбавок в заработной плате директору без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ.

В случае установления директору учреждения надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении.

Размер выплат надбавок директору учреждения устанавливается исходя из данных, указанных в Таблице № 8.

Таблица № 8

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда от их максимального размера, в процентах
--	--

100 - 90 включительно	100
менее 90 - 85 включительно	90
менее 85 - 80 включительно	80
менее 80 - 75 включительно	70
менее 75	не устанавливается

6.11. Директору по итогам работы за кварталы либо по итогам работы за год (далее - отчетный период) предоставляется премия при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы директора учреждения не менее 85 баллов за отчетный период по оценке комиссии.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы директору учреждения в текущем финансовом году, не может превышать трех размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) (далее - максимальный размер премии по итогам работы директора учреждения на текущий финансовый год) и определяется по формуле:

$Пф_i = Оц \times (ПФ / i / 100)$, где:

Пф_i - размер премии по итогам работы директору учреждения на отчетный период текущего финансового года, в рублях;

Оц - результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы директора учреждения, в баллах;

Пф - максимальный размер премии по итогам работы директора учреждения на текущий финансовый год, в рублях;

i - отчетный период (равный соответственно: 4, при условии выплаты премии ежеквартально, 1 - при условии выплаты премии ежегодно).

При условии выплаты премии один раз в год результаты ежеквартальной оценки выполнения целевых показателей эффективности работы директора учреждения в баллах суммируются. Полученный результат делится на 4.

Решение о выплате премии по итогам работы директора учреждения принимает работодатель на основании ходатайства отраслевого органа (ДЗПК).

6.12. Директору по итогам выполнения особо важных и ответственных работ может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ директору в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера).

Решение о премировании директора Учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ принимает работодатель на основании ходатайства отраслевого органа.

6.13. На выплаты, предусмотренные пунктами 6.7. – 6.9. настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

Условия оплаты труда заместителей директора учреждения и главного бухгалтера учреждения

6.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера) предельный уровень соотношения заработной платы для заместителей директора и главного бухгалтера определяется отраслевым органом в размере, который не превышает и не может быть равным размеру, установленному для директора учреждения отраслевым органом, и подлежит пересмотру не реже одного раза в два года.

Расчет соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) производится на основании справки, предоставленной учреждением отраслевому органу, сформированной в соответствии с порядком расчета, утверждаемым Правительством Российской Федерации.

6.15. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются директором учреждения на 10-30 процентов ниже оклада директора.

6.16. Компенсационные выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом условий их труда в процентах к окладам, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным Администрацией Приморского края, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Компенсационные выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры устанавливаются в трудовом договоре.

6.17. Заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат, утвержденным Администрацией Приморского края, могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: надбавка за интенсивность труда; премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

надбавка за качество выполняемых работ;

премия по итогам работы.

Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в абсолютных размерах в трудовом договоре.

Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения и их конкретные размеры устанавливаются с учетом выполнения ими показателей и критериев

оценки эффективности работы, утверждаемых директором (Приложение № 2).

Выплата надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда (далее - надбавки) заместителям директора и главному бухгалтеру производится ежемесячно при условии достижения ими не менее 75 баллов по результатам оценки выполнения целевых показателей эффективности работы.

Расчет максимального размера надбавок заместителям директора и главного бухгалтера определяется по формуле:

$$P_n = (P_{\text{Орук}} + \sum K_B) \times 40\% / 60\%, \text{ где:}$$

P_n - максимальный размер надбавок, в рублях;

$P_{\text{Орук}}$ - размер оклада, в рублях;

$\sum K_B$ - суммы компенсационных выплат без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, в рублях;

В случае установления заместителям директора и главному бухгалтеру надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за интенсивность труда их максимальный размер распределяется в равном соотношении. Размер выплат надбавок устанавливается исходя из данных, указанных в Таблице № 9.

Таблица № 9

Условия осуществления выплаты (результат оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения, в баллах)	Общий размер надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность труда от их максимального размера, в процентах
100 - 90 включительно	100
менее 90 - 85 включительно	90
менее 85 - 80 включительно	80
менее 80 - 75 включительно	70
менее 75	не устанавливается

6.17.1. Доля максимального размера надбавок в заработной плате заместителей директора и главного бухгалтера без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы; премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять 40 процентов.

6.17.2. Заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения по итогам работы предоставляется премия.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру в текущем финансовом году, не может превышать двух размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) (далее - максимальный размер премии по итогам работы заместителя директора и главного бухгалтера учреждения на текущий финансовый год).

6.17.3. Заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения по итогам выполнения особо важных и ответственных работ может предоставляться премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Сумма средств, направляемых на выплату премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

6.18. На выплаты, предусмотренные пунктами 6.15-6.17. настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

VII. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в соответствии с Приложением № 2 к Коллективному договору КГБПОУ «ВБМК».

VII ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛТЫ ТРУДА

8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных департаментом здравоохранения Приморского края на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения может составлять не более 40 процентов.