

УТВЕРЖДЕНО

приказом краевого государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения «Красноярский
педагогический колледж № 2»

от 02 сентября № 76/1-08

И.о. директора И.Н. Маркина



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников краевого государственного
бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Красноярский педагогический колледж № 2»

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
краевого государственного
бюджетного профессионального
образовательного учреждения
«Красноярский педагогический
колледж № 2»

Логина В.С. Логинова
«02» сентября 2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский педагогический колледж № 2» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 «Об образовании в Красноярском крае», Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», приказом министерства образования и науки Красноярского края от 15 декабря 2009 № 988 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и регулирует порядок и условия оплаты труда работников краевого государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Красноярский педагогический колледж № 2» (далее – КГБПОУ «Красноярский педагогический колледж № 2», Колледж).

1.2. Положение регулирует:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников;

условия, размер и порядок выплаты единовременной материальной помощи.

1.3. Оплата труда каждого работника Колледжа зависит от уровня квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.4. Система оплаты труда работников Колледжа, включающая минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Правительством Красноярского края.

1.5. Расходы на оплату труда работников Колледжа осуществляются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Колледжа.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда".

1.7. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Колледжа могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются министерством образования Красноярского края (далее – Министерство).

1.8. Оплата труда работников Колледжа включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.9. Оплата труда устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом экономической деятельности;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.10. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Колледжа, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных Колледжем в установленном порядке на оплату труда работников.

Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Колледжа, составляет не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.11. Для работников Колледжа, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Колледжем услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.12. Заработная плата работников Колледжа увеличивается (индексируется) в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Красноярского края. Размеры и сроки индексации устанавливаются законом края о краевом бюджете.

1.13. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме в валюте РФ (рублях) за текущий месяц.

1.14. В Колледже устанавливаются следующие сроки выплаты заработной платы:

за первую половину месяца - 19 числа текущего месяца пропорционально отработанному времени;

за вторую половину месяца - 04 числа следующего месяца, согласно отработанному времени.

В случае совпадения дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы работникам производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

1.15. На банковский счет работника, указанный в его письменном заявлении (далее — счет работника), работодатель перечисляет выплаты, входящие в действующую в Колледже систему оплаты труда. По согласованию с работником работодатель перечисляет на счет работника и иные выплаты в его пользу (в виде сумм материальной помощи и пр.).

1.16. О составных частях заработной платы Работодатель извещает Работника ежемесячно при выплате окончательного расчета по заработной плате путем направления расчетного листка посредством электронной почты на электронный адрес Работника не позднее срока, установленного для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

Ответственным за вручение расчетного листка работнику посредством электронной почты является бухгалтер по расчету заработной платы.

Работодатель обязан по письменной просьбе работника выдать ему расчетный листок в бумажной форме не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления.

1.17. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

1.18. Настоящее Положение применяется к правоотношениям, возникшим с 01 сентября 2024 года.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно приложению № 1 к Положению.

3. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

3.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

3.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных

учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края;

К - повышающий коэффициент.

3.3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

3.4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 3.5 настоящего Положения, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Колледжа, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

3.5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное значение повышающего коэффициента в процентах |
|-------|---|--|
| 1. | За наличие квалификационной категории педагогическим работникам: | |
| | высшей квалификационной категории | 25% |
| | первой квалификационной категории | 15% |

4. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее - выплаты):

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты 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 компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении

иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу).

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

4.4. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам устанавливаются в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).

4.5. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются по следующим основаниям:

| № п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|-------|---|--|
| 1. | водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день | 25% |
| 2. | за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей) | 15% |

4.8. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

4.9. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников Колледжа за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.2. Работникам Колледжа по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Колледжа, а также средств от приносящей доходы деятельности, направленных Колледжем на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

5.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Колледжа.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) применяется балльная оценка.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств

по стимулирующим выплатам директору может направляться на стимулирование труда работников Колледжа.

5.4. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.11. настоящего Положения, за исключением средств, направленных на оплату труда работников Колледжа, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Колледжем на выплаты стимулирующего характера.

Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера директору Колледжа в порядке и размерах, определяемых в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 15.12.2009 № 648-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования Красноярского края» на основании приказа министерства образования Красноярского края.

5.5. Персональные выплаты работникам Колледжа устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты.

Персональные выплаты устанавливаются в процентном отношении к минимальному размеру оклада (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5.6. Педагогическим работникам Колледжа и иным работникам предоставляется персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы в форме ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) в учебных группах очной формы обучения в размере:

- 5 000 (пять тысяч) рублей – работнику, осуществляющему классное руководство (кураторство) в одной учебной группе;
- 10 000 (десять тысяч) рублей – работнику, осуществляющему классное руководство (кураторство) в двух и более учебных группах.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в

районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

5.7. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам Колледжа, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам Колледжа, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником Колледжа времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника Колледжа за соответствующий период времени.

5.8. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3000 рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором начисления работникам производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты (за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения) увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВ}_{\text{ув}} = \text{О}_{\text{тп}} \times \text{К}_{\text{ув}} - \text{О}_{\text{тп}}, (2)$$

где:

$\text{СКВ}_{\text{ув}}$ - размер увеличения специальной краевой выплаты;

$\text{О}_{\text{тп}}$ - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

$\text{К}_{\text{ув}}$ - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $\text{К}_{\text{ув}}$ определяется следующим образом:

$$\text{К}_{\text{ув}} = (\text{З}_{\text{пф1}} + (\text{СКВ} \times \text{К}_{\text{мес}} \times \text{К}_{\text{рк}}) + \text{З}_{\text{пф2}}) /$$

$$/ (\text{З}_{\text{пф1}} + \text{З}_{\text{пф2}}), (3)$$

где:

$\text{З}_{\text{пф1}}$ - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$\text{З}_{\text{пф2}}$ - фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

$\text{К}_{\text{мес}}$ - количество месяцев, учитываемых при определении среднего

дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

$K_{рк}$ - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

5.9. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтных объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Колледжа;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Колледжа устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

5.11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в следующем порядке:

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Колледжа применяют балльную оценку.

Размер выплаты конкретному работнику Колледжа определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i, \quad (4)$$

где:

C - размер выплаты конкретному работнику Колледжа в плановом периоде;

$C_{\text{балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника Колледжа, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим раб}} / \sum_{i=1}^n B_i, \quad (5)$$

где:

$Q_{\text{стим раб}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Колледжа в месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц Колледжа, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц).

$$Q_{\text{стим раб}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}} - Q_{\text{скв}}, \quad (6)$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда работникам Колледжа, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы с учетом повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Колледжа, на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Колледжа с учетом повышающих коэффициентов, сумм выплат компенсационного характера и персональных выплат стимулирующего характера, определенный согласно штатному расписанию Колледжа, на месяц в плановом периоде);

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Колледжа на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{СКВ}}$ - сумма средств, направляемых на специальные краевые выплаты.

5.12. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются директором Колледжа ежемесячно, ежеквартально или на год.

5.13. Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников устанавливаются в соответствии с приложением № 4, № 8 (для структурного подразделения «Региональный модельный центр дополнительного образования детей Красноярского края») к настоящему Положению.

5.14. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной, установленной в Красноярском крае, региональной выплаты.

5.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6. Условия, размер и порядок выплаты единовременной материальной помощи

6.1. Работникам Колледжа в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам Колледжа оказывается по решению директора в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2 настоящего Положения.

6.4. Для получения единовременной материальной помощи работник представляет заявление об оказании единовременной материальной помощи, составленное в произвольной форме и копии документов, подтверждающих основание для обращения за материальной помощью.

6.5. Выплата единовременной материальной помощи работникам Колледжа производится с учетом положений настоящего раздела на основании приказа директора.

7. Условия оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размеры должностных окладов заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются директором Колледжа ниже размеров должностного оклада директора:

- главному бухгалтеру на 20%;
- заместителю директора по учебной работе на 20%;
- заместителю директора по воспитательной работе на 30%;
- заместителю директора по научно-методической работе на 30%;
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе на 30%.

7.3. Выплаты компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 4 Положения.

7.4. Заместителям директора и главному бухгалтеру в пределах объема средств, выделенного в плане финансово-хозяйственной деятельности Колледжа на выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру, могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

7.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

7.6. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Колледжа для заместителей директора и главного бухгалтера определяются согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

7.7. Виды и размер персональных выплат заместителям директора и главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

7.8. Размер выплат по итогам работы заместителям директора и главному бухгалтеру определяется согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и устанавливается в пределах фонда оплаты труда.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- организация участия работников, обучающихся в конкурсах, мероприятиях;
- подготовка Колледжа к новому учебному году;
- организация и проведение важных работ, мероприятий;
- участие в инновационной деятельности.

7.9. Специальная краевая выплата предоставляется с учетом п. 5.8. настоящего Положения.

7.10. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада. Сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Колледжа.

7.11. Заместителям директора и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 6 настоящего Положения.

8. Порядок начисления заработной платы работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

8.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в Колледже применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда преподавателей Колледжа применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Колледж.

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется по следующей формуле:

$S_{п} = \text{ФОТ}_{п} / (4,3 * \text{Ч}_{п}) + \text{районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, где}$

$S_{п}$ – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

$\text{ФОТ}_{п}$ – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

$\text{Ч}_{п}$ – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

8.2. Оплата труда иным работникам Колледжа.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$S_{р} = \text{ФОТ}_{р} / \text{Ч}_{р} / \text{количество рабочих дней в году} + \text{районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, где}$

$S_{р}$ – размер оплаты за один день работы для иных работников;

$\text{ФОТ}_{р}$ – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

$\text{Ч}_{р}$ – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием.

8.3. Размер доплаты за совмещение может включать в себя выплаты стимулирующего характера. Сумма таких выплат определяется согласно критериям, установленным для совмещаемой должности. При этом увеличение доплаты по совмещаемой должности должно осуществляться на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Колледжа.