

МИНИСТЕРСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ

Краевое государственное автономное
профессиональное образовательное учреждение
«Колледж технологии и сервиса»

П Р И К А З

04.09.2025 г.

№ 1

г. Владивосток

**Об утверждении Положения
об оплате труда работников
Учреждения**

В связи с изменением организационной структуры КГА ПОУ «Колледж технологии и сервиса», утверждением нового штатного расписания, изменением организационных условий труда, руководствуясь ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить с 5 сентября 2025 года Положение об оплате труда краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Колледж технологии и сервиса» (далее – Положение) согласно приложению к настоящему приказу.

2. Ведущему специалисту по кадрам уведомить сотрудников КГА ПОУ «Колледж технологии и сервиса» в установленный законом срок, внести изменения в условия трудовых договоров работников в соответствии с Положением, ознакомить работников учреждения с Положением в новой редакции, а также производить ознакомление всех вновь принимаемых работников до подписания трудового договора.

3. Считать утратившим силу с 5 сентября 2025 года Положение об оплате труда работников учреждения КГА ПОУ «Колледж технологии и сервиса», утверждённое приказом КГА ПОУ «Колледж технологии и сервиса» от 31.03.2023 года № 36/1-А «Об утверждении положения об оплате труда работников учреждения».

4. С учётом изменений структуры учреждения установить в качестве переходного периода применения Положения в 3 квартале 2025 года выплаты стимулирующего характера к должностным окладам в соответствии с размерами, действующими во 2 квартале 2025 года, согласно штатного расписания.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на главного бухгалтера.

И.о. директора



О.В. Морозова

УТВЕРЖДЕНО
приказом КГА ПОУ «КТИС»
№ 1 от «04» сентября 2025 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«КОЛЛЕДЖ ТЕХНОЛОГИИ И СЕРВИСА»**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников краевого государственного автономного профессионального образовательного учреждения «Колледж технологии и сервиса», подведомственного министерству профессионального развития и занятости населения Приморского края (далее – положение, учреждение, министерство) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Приморского края от 08.05.2013 года № 168-па "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края", постановлением Администрации Приморского края от 26.11.2016 года № 541- па «Об оплате труда руководителей, из заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, приказом министерства профессионального развития и занятости населения Приморского края от 20.02.2023 года № 47 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных профессиональных образовательных учреждений Приморского края, подведомственных министерству профессионального развития и занятости населения Приморского края, по видам экономической деятельности «Образование профессиональное среднее и «Образование профессиональное дополнительное», письма министерства профессионального развития и занятости населения Приморского края № 21/999 от 13 февраля 2025 года, п. 4.1. Устава учреждения.

1.2. Настоящее Положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждений;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений, за счет средств краевого бюджета и иных источников, не запрещенных действующим законодательством Российской Федерации.
- порядок и условия оплаты труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера учреждения.

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и определения:

Оклад - фиксированный размер оплаты труда работников за исполнение трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работник за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Стимулирующие выплаты - выплаты, направленные на стимулирование работников учреждения к качественному труду, а также поощрение за выполненную работу.

Компенсационные выплаты - выплаты, являющиеся составной частью заработной платы, которые работают в особых условиях.

Заработная плата (оплата труда) работника - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности труда, количества, качества и условий выполняемой работы, включающие в себя должностной оклад, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты (доплата и надбавки стимулирующего характера, премии).

Повышающие коэффициенты - повышающий коэффициент за квалификационную категорию (коэффициент сложности труда), повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях (коэффициент объёма выполняемой работы учреждения), персональный повышающий коэффициент.

Заработная плата (оплата труда) работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (оплаты труда) (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Базовыми принципами формирования системы оплаты труда в учреждении являются:

- соблюдение дифференциации оплаты труда в зависимости от его сложности (квалификации работников).
- отсутствие дискриминации по полу, возрасту, национальности и другим признакам при оплате труда;
- стимулирование работников к раскрытию и реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;
- равенство работников относительно норм труда (должностных обязанностей) и возможностей увеличения заработка за счет проявления разумной инициативы, творческой активности, повышения производительности труда и качества выполняемой работы.

1.6. Для оплаты труда работников учреждение применяет отраслевую систему оплаты труда.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и

максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.8. 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.

1.9. Заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Положением, в случае изменения (совершенствования) системы оплаты труда работников не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.11. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы несет главный бухгалтер учреждения. Ответственность за организацию процесса оплаты труда работников несет директор учреждения.

1.12. Положение утверждается приказом учреждения. При приеме на работу ознакомление работников с Положением производится в обязательном порядке под подпись до подписания трудового договора.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда Работников, самостоятельно определяет размеры окладов, ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, доплат, компенсационных и стимулирующих выплат, премий и других мер материального поощрения Работников.

2.1.2. Размеры окладов работников учреждения по профессиональным квалификационным группам руководитель учреждения устанавливает: для общепрофессиональных профессий рабочих не ниже размера, полученного путем умножения расчетной величины, утверждаемой Правительством Приморского края на коэффициенты сложности труда для общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих не ниже размера, полученного путем умножения расчетной величины, утверждаемой Правительством Приморского края на коэффициент сложности труда и коэффициент объема выполняемой работы.

Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения для общеотраслевых должностей, не включенным в профессиональные квалификационные группы, - не ниже размера, полученного путем умножения расчетной величины, утвержденной Правительством Приморского края, на коэффициенты сложности труда и коэффициента объема выполняемой работы учреждений.

К окладам работников по ПКГ руководителем учреждения могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты: повышающий коэффициент за квалификационную категорию, повышающий коэффициент за специфику работы в учреждениях, персональный повышающий коэффициент.

2.1.3 В случае, когда размер оплаты труда работника зависит от образования, квалификационной категории, внутридолжностного категорирования право на его изменение возникает в следующие сроки при:

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

- присвоении квалификационной категории (внутридолжностной категории) - со дня вынесения соответствующего решения аттестационной комиссией.

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

2.1.4. Порядок применения повышающих коэффициентов.

К окладам работников учреждений, установленных по ПКГ, применяются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, за специфику работы в учреждениях.

2.1.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника по ПКГ на повышающий коэффициент и не образует новый оклад.

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

✓ 2.1.7. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждений и не могут быть ниже следующих значений:

- по I квалификационной категории - 0,05;

- по высшей квалификационной категории - 0,1;

- за специфику работы в учреждениях - 0,05.

При установлении условий оплаты труда отдельным работникам устанавливается персональный коэффициент к окладу, ставке заработной платы с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в целях:

- выполнения регионального соглашения между профсоюзами, работодателями

и Правительством Приморского края о минимальной заработной плате в Приморском крае;

- недопущения снижения заработной платы (без учета стимулирующих выплат) работнику учреждения при изменении существующей системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

2.1.8. Не допускается установление различных размеров окладов, ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов Работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию.

2.1.9. Индексация окладов работников учреждения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса в размерах и в сроки индексации должностных окладов согласно законодательным актам, действующим для учреждений, финансируемых из бюджета Приморского края на соответствующий период,

При увеличении (индексации) окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.1.10. Наименование должностей в квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп Работников учреждения устанавливаются:

- по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

- по общеотраслевым профессиям рабочих на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- по профессиональному стандарту, если в квалификационном справочнике должность или профессия отсутствует, либо исключены квалификационные характеристики профессии или должности.

- единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

2.1.11. Размер окладов по профессионально квалификационным группам и уровням устанавливаются в соответствии с приказом министерства профессионального образования и занятости населения Приморского края от 20 февраля 2023 года № 47 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных профессиональных образовательных учреждений Приморского края, подведомственных министерству профессионального образования и занятости населения Приморского края, по видам

экономической деятельности «Образование профессиональное среднее» и «Образование профессиональное дополнительное»

2.2. Порядок и условия выплат компенсационного характера.

2.2.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам, ставкам заработной платы Работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, в соответствии с перечнем видов выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Правительством Приморского края.

2.2.2. Работникам учреждения, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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);

2.2.3. Выплаты Работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

2.2.4. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждения применяются установленные, действующим законодательством Российской Федерации, районный коэффициент к заработной плате Работников учреждений, расположенных в Приморском крае, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачиваются в порядке и размере, установленными действующим законодательством:

- в размере 1,2 - за работу в местностях, не приравненных к районам Крайнего Севера, а также в сельских населенных пунктах и рабочих поселках приграничной 30 - километровой зоны на территории Приморского края;

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Дальнего Востока - 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка;

- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи, прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

2.2.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при

выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором,

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющиеся от нормальных) устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.2.6. Педагогическим работникам также производятся выплаты в виде:

- ежемесячного денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за классное руководство за счёт средств, источником финансового обеспечения которых являются иные межбюджетные трансферты из федерального бюджета.

- ежемесячной денежной выплаты за классное руководство за счёт средств краевого бюджета в размере 2500 рублей независимо от количества обучающихся в группе, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные образовательные программы.

- выплата за кабинет – 1000 рублей (с начислением компенсационных выплат).

- выплата за руководство методическими объединениями, региональными, учетно-методическими объединениями и иными методическими объединениями от 2500 до 10000 рублей, в зависимости от интенсивности, результативности выполняемых работ, организации и реализации проектов (мероприятий) в сфере образования значимых для учреждения.

2.2.7. Размеры и условия осуществления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

2.3.1. Работникам учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных постановлением - Администрации Приморского края 08 мая 2013 г. № 168-па (и его последующие изменений), устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Педагогическим работникам устанавливаются дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности труда (1 балл=1 0/0), согласно Приложения № 6.

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

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

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на

основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности отдельных категорий работников.

Не допускается установление выплат, в отношении которых не утверждены показатели эффективности деятельности работников (конкретные измеримые параметры). Конкретный размер выплат устанавливается работнику в процентах от должностного оклада.

2.3.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения с учетом выполнения показателей эффективности деятельности педагогических работников учреждения, позволяющих оценить результативность и качество их работы, в соответствии с Порядком установления стимулирующих выплат, критерии оценки эффективности труда работников учреждения (Приложение № 3).

2.3.3. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентах отношении к окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством и конкретизируются в трудовых договорах работников в размерах, не превышающих размеры, утверждённые штатным расписанием учреждения.

2.3.4. Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются ежеквартально по приказу директора учреждения на основании решения Комиссии по оценке выполнения работниками целевых показателей эффективности труда (далее — Комиссия Учреждения), в соответствии с Порядком работы Комиссии по оценке выполнения работниками целевых показателей эффективности труда (Приложение № 4) и выплачиваются ежемесячно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда Работников.

2.3.5. Премия по итогам работы за квартал, год устанавливается при выполнении показателей (критериев) премирования, установленных в Положении о премировании работников КГА ПОУ «КТИС». Работникам учреждения может выплачиваться премия.

Премирование осуществляется в пределах запланированных бюджетных ассигнований на выплату премии, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на премию работников при наличии финансовой возможности учреждения.

Премия может быть как в абсолютном выражении, так и в процентах к окладу при наличии финансовой возможности учреждения на дату выплаты премии, согласно поданным представлениям руководителей отделов и структурных подразделений на Работников. Размер выплаты по каждому работнику утверждается приказом директора учреждения, на основании решения комиссии по оценке показателей (критериев) премирования работников КГА ПОУ «КТИС».

2.3.6. На выплаты, предусмотренные пунктом 2.3.1. настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

2.3.7. Стимулирующие выплаты по итогам работы не выплачиваются работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

2.4. Порядок, размер в условия оплаты труда директора учреждения, заместителей директора, главного бухгалтера.

2.4.1. Заработная плата директора учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

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

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

2.4.4. Размер оклада директора учреждения определяется трудовым договором. Оклад директора учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средние окладам Работников (за исключением окладов заместителя директора и главного бухгалтера). Размер кратности определяется трудовым договором в зависимости от сложности выполняемых учреждением работ, общественно значимыми результатами его деятельности.

2.4.5. Компенсационные выплаты директору устанавливаются с учетом условий труда в процентах к окладу, ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утверждёнными Администрацией Приморского края. Конкретный размер компенсационных выплат директору учреждения устанавливается в трудовом договоре.

2.4.6. Директору учреждения, заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премия по итогам работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

2.4.7. Максимальный размер надбавки директору учреждения, заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливается в трудовом договоре с учетом выполнения ими целевых показателей эффективности работы.

2.4.8. Структура заработной платы директора учреждения определяется в заданном соотношении: 60 процентов на оклада и компенсационные выплаты с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате и 40 процентов на выплаты за качество выполняемых работ и выплаты за интенсивность и высокие результаты работы с учетом районного коэффициента и процентной

надбавки к заработной плате.

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

Выплаты стимулирующего характера директору осуществляются с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы директора.

Условия осуществления выплаты (баллы)	% от установленного максимального размера надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ
100-90 включительно	100
менее 90-85 включительно	90
менее 85-80 включительно	80
менее 80-75 включительно	70
менее 75	не устанавливается

2.4.9. Оценку работы директора учреждения на предмет выполнения им целевых показателей эффективности работы осуществляет ежеквартально комиссия Министерства профессионального образования и занятости населения Приморского края.

Состав комиссии и порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения утверждаются Министерством.

2.4.10. Директору учреждения может выплачиваться премия по итогам работы за отчетный период (квартал, год).

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы директору учреждения в текущем финансовом году, не может превышать 3,2 размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) (далее - максимальный размер премии по итогам работы руководителя учреждения на текущий финансовый год).

Сумма премии за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается в размере не более одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения),

Расчётный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется без учета заработной платы работников учреждения, направленных в служебные командировки на территории Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики.

Окончательное решение о выплате премии и ее конкретном размере директору учреждения принимает Министерство.

2.4.11. Оклады заместителей директора и главного бухгалтера учреждения

устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада директора учреждения в трудовом договоре, в соответствии с утвержденным штатным расписанием.

2.4.12. Индексация окладов директора, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса в размерах и в сроки индексации должностных окладов согласно законодательным актам, действующим для учреждений, финансируемых из бюджета Приморского края на соответствующий период.

Размеры окладов директора его заместителей и главного бухгалтера учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4.13. Компенсационные выплаты заместителем директора, главному бухгалтеру Учреждения определяются в соответствии с размерами, установленными для работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Конкретный размер компенсационных выплат заместителям директора, главному бухгалтеру Учреждения, имеющим право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается в трудовом договоре, в размерах, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.4.14. Стимулирующие выплаты заместителем директора и главному бухгалтеру устанавливаются ежеквартально с учетом выполнения ими показателей и критериев оценки эффективности труда, в абсолютных размерах и конкретизируются в трудовом договоре.

Доля максимального размера надбавок в заработной плате заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ должна составлять не более 70 процентов.

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

При определении размеров стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, а также за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора в соответствии с Постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края», устанавливаются с учетом выполнения ими показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, утверждаемых руководителем учреждения и оплачиваются с первого месяца официального трудоустройства.

2.4.15. Заместителям директора и главному бухгалтеру может выплачиваться премия по итогам работы за отчетный период (квартал, год) и премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Сумма средств, направляемых на выплату премии по итогам работы заместителем руководителя и главному бухгалтеру учреждения в текущем финансовом году, не может превышать двух размеров среднемесячной заработной

платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) (далее - максимальный размер премии по итогам работы заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения на текущий финансовый год).

Сумма премии за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается в размере не более одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения определяется без учета заработной платы работников учреждения, направленных в служебные командировки на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики.

2.4.16. На выплаты, предусмотренные пунктом 2.4. настоящего Положения, начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

2. Порядок формирования фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из средства краевого бюджета (бюджетные ассигнования) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

3.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных утвержденным штатным расписанием, и рекомендуемых размеров окладов (ставок заработной платы) по каждой должности, профессии, согласно Положения, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3.3. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства (без учета работников учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) для выплаты стимулирующих выплат в расчете на год: стимулирующие выплаты за исключением премии по итогам работы для работников учреждения (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) - в размере окладов по ПКГ, установленных в соответствии с абзацами 1 и 2 пункта 3 настоящего Положения, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, а также для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

- в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края», премии по итогам работы для работников учреждений (без учета руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) - в размере двух окладов по ПКГ, установленных

в соответствии с абзацами 1 и 2 пункта 3 настоящего Положения, с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, а также средства для выплаты премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края».

Для формирования фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты используются оклады по ПКГ, установленные настоящим Положением.

3.4. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между выплатами, предусмотренными пунктом 3.3.

3.5. Для работников учреждений, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда, для средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждений определяется с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1. Порядок и условия выплаты материальной помощи работникам учреждения

4.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения, для которых работа в Учреждении является основной, из фонда оплаты труда может быть выплачена материальная помощь (как вид социальной помощи в трудной жизненной ситуации) по таким основаниям, как:

- смерть супруга, супруги, отца, матери, детей, лиц, находящихся на иждивении, - на основании копии свидетельства о смерти — в размере 25 000 (двадцать пять тысяч) рублей 00 копеек;
- в случаях особой нуждаемости (на специальное лечение и восстановление здоровья, в связи с несчастным случаем, аварией, пожаром, кражей, длительной болезнью, тяжелым материальным положением в семье) — в размере 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей 00 копеек и более по особым основаниям;
- в случае прекращения трудовых отношений в связи со смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, выплачивается одному из членов его семьи (отцу, матери, супругу, супруге, детям) — в размере 25 000 (двадцать пять тысяч) рублей 00 копеек;
- при достижении юбилейного возраста (юбилейными датами считаются: 50, 55, 60, 65 лет и далее каждые последующие 5 лет, а также при увольнении работника в связи с выходом на пенсию (с учетом стажа работы в Учреждении не менее 3 лет) — в размере 17 000 (семнадцать тысяч) рублей 00 копеек;
- при рождении ребенка — в размере 10 000 (десять тысяч) рублей

00 копеек;

- работникам, призванных на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации, выплачивается материальная помощь в размере 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей 00 копеек. Материальная помощь выплачивается работнику в день увольнения (последний рабочий день) по его заявлению. Материальная помощь может быть выплачена члену его семьи по заявлению. На основании п. 93 статьи 217 НК РФ такая материальная помощь освобождается от обложения налогом на доходы физических лиц, а в соответствии с подпунктом 18 п.1 статьи 422 НК РФ не подлежит обложению страховыми взносами.

- уволенным работникам, заключившим контракт о пребывании в добровольческом формировании (о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ) в соответствии с частью 4 статьи 22.1 Федерального закона от 31.05.1996 г. № 61-ФЗ «Об обороне» дал участия в специальной военной операции в день, следующий за днем увольнения, выплачивается материальная помощь в размере 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей 00 копеек. Материальная помощь выплачивается бывшему работнику или члену его семьи по заявлению, к которому прилагается копия контракта о прохождении военной службы. На основании п.93 статьи 217 НК РФ такая материальная помощь освобождается от обложения налогом на доходом физических лиц, а в соответствии с подпунктом 18 п. 1 статьи 422 НК РФ не подлежит обложению страховыми взносами.

- уволенным работникам, принявшим решение об увольнении в связи с принятием решения о поступлении на военную службу по контракту в Вооруженные Силы Российской Федерации и заключившим контракт о прохождении военной службы в соответствии с положениями Федерального Закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ в день, следующий за днем обращения бывшего работника Учреждения с заявлением о предоставлении выплаты, выплачивается материальная помощь в размере 57 000 (пятьдесят семь тысяч) рублей 00 копеек. Материальная помощь выплачивается бывшему работнику Учреждения или члену его семьи по заявлению, к которому прилагается контракт о поступлении на военную службу по контракту в Вооруженные Силы Российской Федерации (заверенная копия или оригинал) либо выписка из приказа о зачислении в воинскую часть (заверенная копия или оригинал).

4.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника или его членов семьи, при наличии подтверждающих документов и финансовой возможности учреждения. Директор Учреждения вправе изменить указанный в п. 4.1. размер материальной помощи, выплачиваемой работнику в трудной жизненной ситуации. В случае положительного решения вопроса об оказании материальной помощи издается соответствующий приказ по Учреждению. Районный коэффициент и надбавка за стаж работы на Дальнем Востоке на материальную помощь не начисляются.

Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения и ее конкретном размере принимает Работодатель на основании письменного заявления директора Учреждения.

2. Прочие вопросы оплаты труда

5.1. Основным документом для начисления заработной платы за отчетный месяц является табель учета использования рабочего времени. В табеле отмечают фактически отработанные часы и дни, указывают время болезни и отпуска, а также причины неявок на работу по каждому работнику, состоящему в штате учреждения. Отметки в табеле о причинах неявок на работу или о работе в режиме неполного рабочего дня делают на основании соответствующих документов (например, на основании листка нетрудоспособности, справки о выполнении государственных обязанностей и т.д.). Табели заполняют в одном экземпляре 1 раз в месяц не позднее 27-го числа. Табель представляется в последний рабочий день отчетного периода за подписью руководителя подразделения на проверку ведущему специалисту по кадрам, далее табель направляется в отдел бухгалтерии для начисления заработной платы.

5.2. Выплата зарплаты производится отделом бухгалтерии учреждения два раза в месяц: 19-го числа текущего месяца — за первую половину месяца (с 01 по 15 числа) и 04-го числа месяца, следующего за расчетный, — окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходных или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня в рабочий.

Заработная плата выплачивается работникам в безналичном расчете на личные карты. Размер заработной платы за первую половину месяца определяется с учетом фактически отработанного времени. По заявлению работника допускается изменение процента выплаты заработной платы в пределах допустимого уровня.

При выплате заработной платы работник получает в письменной форме расчетный листок о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период в размерах и основаниях производственных удержаний и сведения об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.3. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

Основания удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю установлены ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. На основании ст. 78 Трудового Кодекса Российской Федерации по решению работодателя при расторжении трудового договора по соглашению сторон работнику может быть выплачена денежная компенсация (выходное Пособие). Сумма денежной компенсации не может превышать трехкратного размера среднего месячного заработка работника

**Порядок
выплат работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или)
опасными условиями труда**

1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ)

2. Конкретные размеры доплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (ставки заработной платы), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. Директор учреждения и руководители подразделений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки по условиям труда рабочее место признаётся безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится. Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.

**Порядок
установления выплат работникам учреждения за работу в условиях,
отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной
квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе,
работе в ночное время, за увеличение объема работы или исполнение
обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы,
определенным трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие
праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся
от нормальных)**

1. Порядок установления выплат работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочных работе, работе в ночное время, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовые договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), (далее — Порядок) устанавливает размера и условия выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время за увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовом договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2. 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.

3. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором — устанавливаются в соответствии статьей 151 ТК РФ.

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с

учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также специфики работы, связанной с вредными и (или) опасными для здоровья и иными особыми условиями труда, и оформляется приказом директора Учреждения с указанием совмещаемой профессии (должности), объема до выполняемых функций или работ и размера доплата.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем, за три рабочих дня.

Доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон, но с учетом следующих размеров:

- по должностям, отнесенным к ПКГ рабочих 1-го и 2-го уровня, квалификационный уровень 1, доплата может производиться до 100% должностного оклада, замещаемого работника за фактически отработанный период;
- по остальным должностям доплата производится по соглашению сторон за фактически отработанный период.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы оформляется приказом по Учреждению.

Расчет доплаты при совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания производится в виде фиксированной суммы либо в процентах от совмещаемого оклада с начислением районного коэффициента и надбавки за стаж работы на Дальнем Востоке. Совмещение профессий (должностей) может быть предложено сотруднику, обладающему знаниями, навыками и соответствующему квалификационным требованиям, предъявляемым к совмещаемой должности.

Совмещение по должности «заместитель директора — по общим вопросам», «заместитель директора по учебно-производственной работе» - не назначается.

4. Доплата при выполнении работы в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (с учетом повышающего коэффициента), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекающимся к работе в выходное и нерабочие праздничные дни соответствии статьей 153 ТК РФ.

Размер доплаты составляет не менее одинарной части оклада сверх оклада

(с учетом повышающего коэффициента) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада (с учетом повышающего коэффициента) и стимулирующих выплат за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (с учетом районного коэффициента и дальневосточной надбавки).

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

6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Оплата сверхурочной работы работникам, имеющих сменный режим работы производится на основании суммированного учета рабочего времени с учетным периодом один год, согласно табелям учета рабочего времени. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин», имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруга) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

8. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

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

**Порядок
установления стимулирующих выплат работникам учреждения, критерии
оценки эффективности труда работников Учреждения**

1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются работникам учреждения в соответствии с Перечнем видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденных постановлением Администрации Приморского края от 08 мая 2013 года № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края».

- в пределах запланированных штатным расписанием средств на стимулирующие выплаты в фонде оплаты труда работников учреждения:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы)

- выплата за качество выполняемых работ (надбавка за качество выполняемых работ);

- в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения при наличии финансовой возможности учреждения:

- премия итогам работы (квартал, год).

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

2. Размер надбавок стимулирующего характера устанавливает комиссия по оценке выполнения работниками целевых показателей эффективности труда, исходя из достижения работниками установленных показателей эффективности труда в соответствии с критериями оценки на основании оценочного листа (оценочной ведомости) (Приложение № 5,6) и служебных записок:

Таблица 1

Условия осуществления выплаты за качество, выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы (интенсивность труда) (баллы)	Проценты от установленного максимального размера выплаты за качество, выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы (интенсивность труда) (баллы)
100-90 включительно	100
менее 90-85 включительно	90
менее 85-80 включительно	80
менее 80-75 включительно	70

менее 75	не устанавливается
----------	--------------------

К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования, независимо от занимаемой должности. Педагогическим работникам в данных должностях, независимо от ведомственной подчиненности. Кроме того, засчитывается работа в выслугу лет в государственной гражданской службе (федеральной, региональной, муниципальной), бюджетных и казенных учреждениях; военная служба и служба в силовых структурах (Министерство внутренних дел Российской Федерации, Федеральная служба войск национальной гвардии Российской Федерации, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Минюста России, Министерство Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий).

Размеры выплат за стаж непрерывной работы, за выслугу лет определяется в процентах к окладам, ставкам заработной платы в следующих размерах, (%)

Стаж работы	Размер повышающего коэффициенты
от 3 до 5 лет	3%
от 5 до 10 лет	Дополнительно по 1 % за каждый год
10 лет и более	10 %

3. С целью поощрения работников в учреждении может производиться выплата премий за общие результаты труда по итогам работы за квартал, за год.

При формировании фонда оплаты труда предусматриваются средства в размере двух окладов работники по ПКГ с учетом районного коэффициента к заработной плате, процентной надбавки к заработной плате (в расчете на год) для выплаты работникам учреждения (без учета руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера премии по итогам работы, а также средства для выплаты премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края.

Премирование осуществляется в пределах запланированных бюджетных ассигнований на выплату премии, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на премию работников при наличии финансовой возможности учреждения. Выплата премий возможна, за счет средств экономии фонда оплаты труда, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, формируемого за счет бюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения при наличии финансовой возможности учреждения.

Премирование работников осуществляется:

- директора - на основании решения Министерства при выполнении

целевых показателей эффективности работы, установленных в трудовом договоре. Максимальный размер премии установлен в трудовом договоре.

- заместителей директора, главного бухгалтера, на основании решения директора за результаты работы учреждения в целом, с учетом итогов работы структурных подразделений и выполнения показателей (критериев) премирования. Максимальный размер премии установлен в трудовом договоре и определяется на основании п. 2.4.15. Положения об оплате труда работников КГА ПОУ «КТИС»;

- руководителей отделов, структурных подразделений, работников структурных подразделений на основании выполнения показателей (критериев) премирования;

- размер премии работников учреждения (без учета директора, заместителей директора, главного бухгалтера) по итогам работы предельными размерами не ограничивается.

Премия начисляется пропорционально фактически отработанного времени в соответствующем учетном периоде за исключением:

- временной нетрудоспособен, в том числе в связи с нахождением в отпуске по беременности и родам;

- нахождением в отпуске по уходу за ребенком до достижения им установленного действующим законодательством Российской Федерации возраста;

- нахождением в отпуске, в учебном отпуске и в отпуске без сохранения заработной платы.

Основанием для выплаты премии является приказ директора учреждения на основании решения комиссии по оценке показателей (критериев) премирования работников Учреждения.

4. Показатели (критерии) премирования работников КГА ПОУ «КТИС» для каждой должности, порядок премирования и порядок работы комиссии по оценке показателей (критериев) премирования работников КГА ПОУ «КТИС» устанавливаются в Положении о премировании работников КГА ПОУ «КТИС» и утверждаются приказом директора.

Порядок работы комиссии по оценке выполнения работниками целевых показателей эффективности труда

1. Общие положения

1.2. В целях, проведения оценки эффективности труда работников КГА ПОУ «КТИС» (далее — Учреждение), для дальнейшего определения размера стимулирующих выплат указанным работникам создается Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности труда работников (далее - Комиссия).

1.3. Комиссия в своей деятельности руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, 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», Постановлением Администрации Приморского края от 24.11.2016 № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края», настоящим Положением.

1.3. Организационной формой работы Комиссии является заседание.

1.4. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности труда работников на основе выполнения целевых показателей эффективности труда.

1.5. Основной функцией Комиссии является решение об установлении работникам Учреждения размера стимулирующих выплат (надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за интенсивность и высокие результаты работы).

2. Состав и полномочия комиссии

2.1 В состав Комиссии входят не менее пяти человек, в том числе: председатель, заместитель председателя, секретарь, члены Комиссии из числа работников Учреждения. Персональный состав Комиссии утверждается приказом Учреждения.

2.2. Решение принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании. В случае равенства голосов голос председательствующего на заседании Комиссии является решающим.

2.3. Председатель Комиссии, заместитель председателя Комиссии и члены

Комиссии не вправе воздерживаться от голосования; обязаны проголосовать «за» или «против» принимаемого решения.

2.4. Функции членов Комиссии.

2.4.1. Председатель Комиссии:

2.4.1.1. Ведёт заседание Комиссии, в том числе:

- назначает дату, время и место проведения заседания;
- открывает заседание;
- объявляет заседание правомочным или выносит решение о переносе даты и времени заседания из-за отсутствия кворума;
- выносит на голосование вопросы, рассматриваемые Комиссией;
- подводит итоги голосования и оглашает принятые решения;
- объявляет о завершении заседания;
- подписывает протокол заседания Комиссии, оценочные листы и сводную ведомость;

2.4.1.2. Осуществляет иные действия в соответствии с настоящим Положением.

2.4.2. На период временного отсутствия председателя Комиссии (отпуск, командировка, болезнь) его обязанности выполняет заместитель председателя или один из членов Комиссии.

2.5. Секретарь Комиссии:

2.5.1. Обеспечивает:

- подготовку и сбор информации, необходимой для проведения оценки качества труда работников;

- подготовку предварительных результатов оценки качества труда работников;

2.5.2 информирует членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседаний;

2.5.3. при проведении заседания Комиссии:

- сообщает членам Комиссии информацию, ранее не учтённую при подготовке проектов оценочных листов и сводной ведомости по объективным причинам;

- фиксирует принятые Комиссией решения;

2.5.4. Оформляет протокол заседания Комиссии;

2.5.5. Оперативно передаёт решение Комиссии (оценочные листы и сводную ведомость) на утверждение директору Учреждения для утверждения размеров стимулирующих выплат работникам.

2.6. Члены Комиссии:

- принимают решение по результатам оценки исполнения показателей эффективности труда работников в порядке, предусмотренном разделом 3 настоящего Порядка;
- подписывают протокол заседания Комиссии.

3. Порядок работы комиссии

3.1. Заседание Комиссии для установления размеров стимулирующих выплат проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

3.2. Решение Комиссии об установлении стимулирующих выплат в течение двух рабочих дней после заседания оформляется протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии и представляется на утверждение председателю Комиссии,

3.3. Все вносимые в протокол исправления оформляются дополнительные протоколом, который подписывается председателем Комиссии, и в течение двух рабочих дней после подписания направляется всем членам Комиссии.

3.4. На основании решения Комиссии издаётся приказ Учреждения об утверждении размеров стимулирующих выплат работникам учреждения на отчётный период.

3.5. Надбавки за интенсивность труда и высокие результаты работы и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются на отчётный квартал в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютных показателях приказом директора Учреждения в размерах, не превышающих размеры, утверждённых штатным расписанием.

3.6. В течение одного квартала размер надбавок стимулирующего характера конкретному работнику может быть снижен или выплата надбавок стимулирующего характера может быть прекращена полностью в зависимости от изменения показателей эффективности труда. Руководитель структурного подразделения (заместитель руководителя структурного подразделения), (или) директор, (или) заместитель директора инициируют изменение надбавок стимулирующего характера путем направления директору Учреждения Оценочного листа (Оценочной ведомости) и служебной записки (в случае необходимости). Инициировать изменение надбавок стимулирующего характера может и сам работник, в отношении которого произошло изменение размера надбавок, путём направления директору Учреждения служебной записки.

Внесение указанными лицами оценочных листов (оценочных ведомостей), служебных записок является основанием для внеочередного заседания Комиссии, но не чаще одного раза в месяц.

Изменённый размер надбавок стимулирующего характера устанавливается с первого числа месяца, следующего за месяцем заседания Комиссии.

3.7. Стимулирующие выплаты вновь принятым работникам до очередной оценки выполнения ими целевых показателей эффективности труда устанавливаются в размере 100 процентов от их максимального размера, утверждённого штатным расписанием Учреждения.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников КГА ПОУ «КТИС»,
утвержденного приказом КГА ПОУ
«КТИС» от «__» _____ 2025 г. № _____

**Оценочный лист
выполнения целевых показателей эффективности труда работников
КГА ПОУ «КТИС»**

(период)

(должность, ФИО работника)

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности труда	Максимальное количество баллов	Оценка в баллах
Надбавка за качество выполняемых работ			
1.	Отсутствие фактов неисполнения работником должностных обязанностей, оперативность и качество выполнения работы, высокий уровень исполнительской дисциплины	25	
2.	Отсутствие фактов несоблюдения трудовой дисциплины, нарушения правил внутреннего трудового распорядка, требований пожарной безопасности и охраны труда	20	
3.	Отсутствие обоснованных и документально оформленных замечаний по выполнению должностных обязанностей.	25	
4.	Отсутствие фактов ненадлежащего хранения и использования материальных ценностей, имущества учреждения	15	
5.	Отсутствие случаев подготовки документов ненадлежащего качества; своевременная и качественная сдача отчётности и документации по уставной деятельности, предоставление информации по запросам, в том числе руководства учреждения	15	
Итого		100	
Надбавка за интенсивность и высокие результаты			
1.	Выполнение ответственных мероприятий, непредвиденных и срочных работ, связанных с уставной деятельностью	50	

	учреждения в установленные сроки, содействие в повышении доходности учреждения		
2.	Оперативность работника при принятии решений и выполнение поставленных задач	25	
3.	Интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда	25	
Итого		100	

Должность руководителя

(Ф.И.О.)

Дата

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников КГА ПОУ «КТИС»,
утвержденного приказом КГА ПОУ
«КТИС» от «__» _____ 2025 г. № _____

Дополнительные показатели и критерии оценки эффективности деятельности педагогических работников КГА ПОУ «КТИС»

	Критерии	Показатели	Количество баллов
	Достижения студентов		
1.	Наличие выпускников, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию в формате демонстрационного экзамена	Наличие конкретных достижений, подкрепленных справкой, подтверждающей, что конкурсант принимал участие в подготовке выпускников к государственной итоговой аттестации в формате демонстрационного экзамена по конкретной специальности/профессии	Доля студентов, сдавших ДЭ профильного уровня на 4 и 5; - 0-19 % - 0 баллов; - от 20 % до 39 % - 1 балл; - от 40 % до 59 % - 2 балла; - от 60 % до 79 % - 3 балла; - от 80 % до 99 % - 4 балла; 100 % - 5 баллов. Дополнительно: о ДЭ профильного уровня с вариативной частью -1 балл; - подготовка студентов высокобалльников (уровень сдачи ДЭ - максимальный в соответствии с выбранным кодом) - 1 балл за каждого студента; разработка заданий для ДЭ профильного уровня с вариативной частью - 1 балл;

2.	Опыт подготовки призеров и/или победителей региональных итоговых /(межрегиональных) финалов чемпионатов профессионального мастерства «Профессионалы», в том числе чемпионат высоких достижений	Наличие конкретных достижений, подкрепленных копиями документов (сертификаты, дипломы победителей, т.п.)	Региональный этап: победитель - 2 балла; призер - 1 балл; Итоговый (межрегиональный) этап: - победитель - 4 балла; - призер - 3 балла; Финал: - победитель - 6 баллов; - призер - 5 баллов; Дополнительно: - статус главного эксперта - 2 балла; - статус менеджера компетенции - 5 баллов; - подготовка участника финала - 1 балл;
3.	Опыт подготовки участников чемпионата Абилимпикс	Наличие конкретных достижений, подкрепленных копиями документов (сертификаты, дипломы победителей, и т.п.)	Региональный этап - победитель - 2 балла; - призер - 1 балл; Отборочный этап: - победитель (участник, прошедший в финал) - 4 балла; Финал национальный этап: - статус главного эксперта рег. этапа/ отборочного этапа – 2 балла; - статус главного эксперта финала – 5 баллов; - подготовка участника финала – 1 балл;
4.	Опыт участия в федеральных конкурсах (организатор Минпросвещения)	Наличие конкретных достижений, подкреплённых копиями документов (дипломы победителей,	Федеральный уровень: - победитель - 5 баллов; - призёр - 4 балла; Региональный уровень: - победитель – 3 балла;

	и/или ИРПО), региональных конкурсах профессионального мастерства, регионально-методических и воспитательных проектах	призёров и др.)	- призёр – 2 балла; Дополнительно: - активное участие в проекты «Амбассадоры Проффессионалитета» - 1 балл; Активное участие в организации и деятельности волонтёрского движения - 1 балл; - активное участие в профориентационных мероприятиях (Билет в будущее», «Аттестат плюс профессия» и другие) - 1 балл;
5.	Лучшие практики реализации студенческого (индивидуального/группового) проекта профессиональной направленности	Наличие конкретного опыта и достижений студентов подготовки и представления на конкурсах индивидуального проекта в рамках изучения общеобразовательного цикла, подкрепленного копиями документов (публикации, конкурсы, и т.п.)	Федеральный уровень: - победитель (студент/студенческая группа) - 5 баллов; - призёр - 4 балла; - участник – 1 балл;
6.	Опыт участия в реализации федерального проекта «Профессионалитет» и проекта «Региональный Профессионалитет»	Наличие конкретного опыта, подкрепленного копиями документов (участие в составе рабочей группы по разработке образовательных программ под запросы работодателей, оценочных материалов, публикаций,	От 1 до 3 баллов - участие в мероприятиях по реализации федерального проекта «Профессионалитет» и проекта «Региональный Профессионалитет».

		проведении профориентационных мероприятий и т.п.) (копии документов, приказов и т.п.).	
--	--	---	--