

Согласовано
Председатель первичной профсоюз-
ной организации ГБПОУ СК «Став-
ропольский базовый медицинский
колледж»

Утверждено
Приказом директора ГБПОУ СК
«Ставропольский базовый медицин-
ский колледж» от

_____ Н.Н. Зозуля

«_____» _____ 2017

«_____» _____ 2017 № _____

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБПОУ СК «Ставропольский базовый медицинский
колледж»

г. Ставрополь
2017 год

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
ГБПОУ СК «Ставропольский базовый медицинский колледж»
1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения Ставропольского края «Ставропольский базовый медицинский колледж» (далее – Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Ставропольского края от 20.08.2008 N 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края», Распоряжением Правительства Ставропольского края от 19.12.2012 N 548-рп (ред. от 01.10.2013) «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования систем оплаты труда работников государственных учреждений Ставропольского края и муниципальных учреждений муниципальных образований Ставропольского края на 2013 - 2018 годы», Приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 11.07.2017 года № 01-05/523 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных профессиональных образовательных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края».

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников ГБПОУ СК «Ставропольский базовый медицинский колледж» (далее – колледж), являющегося бюджетным учреждением, подведомственным министерству здравоохранения Ставропольского края, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего положения.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и разрядам по профессиям рабочих;
- размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера за счет всех источников финансирования;
- размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера;
- порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансирования.

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

1.8. Обеспечение повышения реального содержания заработной платы, включая ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары услуги, производится в соответствии с нормативными актами вышестоящей организации. Порядок и размеры повышения уровня реального содержания заработной платы работников колледжа, включая ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары услуги, утвержденных приказом по колледжу в месячный срок после приказа вышестоящей организации. (Приложение 16)

В случае принятия вышестоящей организацией повышение реального содержания заработной платы путем увеличения окладов, их размеры после повышения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Заработная плата работнику устанавливается эффективным контрактом. В эффективном контракте, заключенном с работником, конкретизируются должностные обязанности работника за календарный месяц, либо за установленную норму труда, условия оплаты труда работника, показатели и критерии эффективной деятельности для осуществления стимулирующих выплат, устанавливаемых в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг.

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

В состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включается повышенная оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные праздничные дни.

1.11. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет директор колледжа в установленном законодательном порядке.

1.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основ-

ной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей

1.13. При формировании системы оплаты труда в колледже рекомендуется обеспечивать дифференциацию в оплате труда основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала за счет оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

Предельная доля оплаты труда работников колледжа, из числа административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не должна превышать 40 процентов от общего фонда оплаты труда.

Перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала работников колледжа установлен исходя из специфики деятельности колледжа.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно участвующие в оказании государственных услуг и их непосредственные руководители:

преподаватель, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-психолог, социальный педагог, методист, воспитатель, заведующий отделением (по специальности), заведующий отделом практического обучения, заведующий практикой, заведующий учебной частью, заведующий отделом сертификации.

К административно-управленческому персоналу относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания государственных услуг (выполнения работ) и работники, выполняющие административные функции:

директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по научно-методической работе, заместитель директора по дополнительному профессиональному образованию), заместитель директора по экономике и финансам, главный бухгалтер, начальники отделов, заведующий библиотекой, ведущий экономист, ведущий бухгалтер, бухгалтер, системный администратор, юрисконсульт, программист, секретарь руководителя, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, старший комендант, специалист по охране труда, старший кассир, специалист по маркетингу, врач здравпункта, архивариус, заведующий хозяйством, библиотекарь, редактор, техник – лаборант.

К вспомогательному персоналу относятся работники, создающие условия для оказания государственных услуг (выполнения работ), направленных на достижение уставных целей деятельности колледжа:

секретарь учебной части, диспетчер образовательного учреждения, дежурный по общежитию, лаборант, слесарь – сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автомобиля, уборщик служебных помещений, медицинская сестра, дворник, гардеробщик, кастелянша, паспортист, заведующий складом.

1.14. Штатное расписание колледжа утверждается директором в соответствии со структурой учреждения, согласовывается с министерством и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

1.15. В колледже по общеотраслевым должностям специалистов и служащих применяется должностное категорирование.

При этом учитывается степень самостоятельности работника при выполнении должностных обязанностей, его ответственность за принимаемые решения, отношение к работе, эффективность и качество труда, а также профессиональные знания, опыт практической деятельности, определяемой стажем работы по специальности, уровнем образования и др.

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

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при проведении специальной оценки условий труда – с даты утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда в колледже.

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

1.17. Фонд оплаты труда колледжа формируется на календарный год исходя из объема бюджетных средств, предусмотренных на оплату труда работников колледжа, предусмотренных колледжу в виде субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием, государственных услуг и средств поступающих от осуществления предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

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

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, (далее - ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приведены в **Приложении 1 п.1.2** к настоящему Положению.

2.3. Размеры должностных окладов, работников, из числа учебно-вспомогательного персонала, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приведены в **Приложении 1 п.1.1** к настоящему Положению.

2.4. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений учреждений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», приведены в **Приложении 1 п.1.3** к настоящему Положению.

2.5. Размеры должностных окладов общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 26 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно **Приложению 2** к настоящему положению.

2.6. Должностные оклады медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников и приведены в **Приложении 3** к настоящему Положению.

По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда по решению аттестационной комиссии и приведены в **Приложении 3.1.** к настоящему Положению.

2.7. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ, согласно **Приложению 4** к настоящему положению.

2.8. Аттестация педагогических работников колледжа осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 10.06.2015 г. N 01-05/404 «Об утверждении административного регламента предоставления министерством здравоохранения Ставропольского края государственной услуги «Организация и проведение аттестации педагогических работников государственных образовательных организаций среднего профессионального образования, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края».

2.9. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.10. Требования к уровню образования при установлении оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

2.11. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Окончание 3 (трех) полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

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

должности, не относящиеся к должностям педагогического персонала.

2.13. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников колледжа несет директор.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

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

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

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

За работниками сохраняется размер оплаты труда в повышенном размере, в том числе, если он был установлен по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда, проведенной до 01 января 2014 г. и до проведения специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и требованиями, установленными частью 3 статьи 15 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

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

Доплата устанавливается работникам колледжа при классе вредности 3.1. –

4% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень рабочих мест, должностей работников, которым установлена доплата приведены в **Приложении 10** к настоящему положению.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты компенсационного характера работникам учреждения не устанавливаются.

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

3.4. Оплата сверхурочной работы работникам, привлекаемым к сверхурочной работе, производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере часовой тарифной ставки (должностного оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных Перечнем выплат компенсационного и стимулирующего характера, используемых при расчете дневной или часовой ставки за работу в ночное время, за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (приложение 17 к настоящему положению).

Размер доплаты за сверхурочную работу рассчитывается исходя из размера часовой ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных Перечнем выплат компенсационного и стимулирующего характера, используемых при расчете дневной или часовой ставки за работу в ночное время, за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (приложение 17 к настоящему положению).

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

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов часового оклада (должностного оклада), за каждый час работы в ночное время, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных Перечнем выплат компенсационного и стимулирующего характера, используемых при расчете дневной или часовой ставки за работу в ночное время, за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (приложение 17 к настоящему положению).

Графики работы в вечернее, ночное время устанавливаются директором колледжа с учетом конкретных условий и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации работников.

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

3.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в двойном размере с сохранением среднего заработка с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных Перечнем выплат компенсационного и стимулирующего характера, используемых при расчете дневной или часовой ставки за работу в ночное время, за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (приложение 17 к настоящему положению).

Приравнение нерабочих (праздничных) дней, не предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации («Радоница» и др.), принятых нормативными актами органов государственной власти Ставропольского края к нерабочим праздничным дням, установленным ст.112 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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.

3.9. Выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей:

3.9.1. Преподавателям за руководство цикловыми методическими, предметными комиссиями в размере 15% к должностному окладу, ставке заработной платы.

3.9.2. Педагогическим работникам за руководство группой (группами) устанавливается в размере 15% к должностному окладу, ставке заработной платы в учебной группе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений законодательством Российской Федерации в сфере образования. Для групп с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за руководство группой производится пропорционально фактической наполняемости групп.

3.9.3. Преподавателям за проверку письменных работ из расчета педагогической нагрузки, по:

русскому языку, литературе, математике – 15% к должностному окладу, ставке заработной платы;

иностранному языку, физике, химии, биологии, географии, истории, основам безопасности жизнедеятельности – 10 % к должностному окладу, ставке заработной платы.

3.9.4. Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) от 10% до 15% к должностному окладу, ставке заработной платы. Критерии оценки и порядок установления доплаты устанавливаются в соответствии с **Приложениями 9** к настоящему Положению.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, работников колледжа без учета других повышений или в абсолютном размере.

4.2. В колледже установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания нагрудного знака;
- надбавка за классность водителям автомобиля;
- надбавка за высокие результаты выполняемых работ.

2) Выплаты за интенсивность работы:

- надбавка за интенсивность работы- персональная надбавка (далее- персональная надбавка);

3) надбавка за стаж непрерывной работы;

4) надбавка за организацию и развитие платных образовательных услуг.

5) премиальные выплаты:

по итогам работы за 1 квартал, 4 квартал;

единовременное премирование:

- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- за активное участие в общественной жизни колледжа;
- премирование к профессиональным праздникам.

Выплаты стимулирующего характера работникам колледжа осуществляются в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансирования колледжа.

4.2. Стимулирующие выплаты подразделяются на обязательные и необязательные выплаты.

К обязательным выплатам относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за наличие ученой степени, почетного звания нагрудного знака, за классность водителям автомобиля, за стаж непрерывной работы.

К не обязательным выплатам относятся: надбавка за высокие результаты выполняемых работ, персональная надбавка, надбавка за организацию и раз-

витие платных образовательных услуг, премиальные выплаты.

Установление стимулирующих выплат не обязательного характера работникам колледжа осуществляются на основании решения комиссии по установлению стимулирующих выплат по результатам оценки, эффективности работы различных категорий работников. Состав комиссии по установлению стимулирующих выплат, периодичность заседания комиссии утверждены в Положении «О комиссии по установлению стимулирующих выплат», утвержденного приказом директора колледжа от 09.10.2017 года № 322 и приведены в **Приложении 14** к настоящему положению.

Установление стимулирующих выплат не обязательного характера работникам колледжа осуществляются, исходя из финансовой возможности колледжа

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

Надбавка устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах:

за наличие I квалификационной категории – 977,0рублей;

за наличие высшей квалификационной категории – 1465,0 рублей.

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

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

Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другими «наименованиями», по которым установлена квалификационная категория, а также в других случаях приведен в **Приложении 6** к настоящему Положению.

4.4. Надбавки за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам колледжа приказом директора на определенный период в соответствии с профилем выполняемой работы.

Размеры надбавок:

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

- за наличие почетного звания «заслуженный» в соответствии с профилем выполняемой работы - 700 рублей;

- за наличие нагрудного знака (почетного звания) в соответствии с профилем выполняемой работы - 700 рублей.

Преподавателям, работающим на условиях неполного рабочего времени (менее 720 часов) при наличии личного заявления работника, надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата производится по одному из оснований.

4.5. Надбавка за классность водителю автомобиля:

-за 2 класс при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок на право управления механическими транспортными средствами, относящимися к категориям, предусмотренным квалификационными характеристиками водителей "В" и "Е", "С" и "Е", "D", "D" и "Е" или других возможных сочетаний категорий: "В, D", "С, D", "В, С, Е", "В, D, Е", "С, D, Е" – 10 процентов установленного оклада;

-за 1 класс при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок на право управления механическими транспортными средствами, относящимися к категориям, предусмотренным квалификационными характеристиками водителей "В, С, D, Е" - 25 процентов от установленного оклада. Надбавка устанавливается приказом директора колледжа и выплачивается ежемесячно, пропорционально отработанному времени.

4.6. Надбавка за высокие результаты выполняемых работ устанавливается работникам колледжа в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютной сумме: педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, специалистам с высшим непедагогическим образованием, служащим, рабочим в расчете на штатную должность в пределах средств, запланированных на указанные цели и сложившейся экономии фонда оплаты труда. Выплата надбавки за высокие результаты выполняемых работ осуществляется за счет всех источников финансирования на соответствующий финансовый год и производится ежемесячно, пропорционально отработанному времени.

Фактически отработанное время включает: время работы в течение нормального рабочего времени; время, отработанное сверх нормальной продолжительности рабочего времени; время, проведенное на рабочем месте для его обслуживания и подготовки к работе; время нахождения в служебной командировке. В фактически отработанное время не включается оплаченное, но не отработанное время, например, ежегодный отпуск, время болезни. (Приказ Федеральной службы государственной статистики от 30 июня 2017 г. N 445) Надбавка за высокие результаты выполняемых работ осуществляется работникам колледжа, занимающим штатные должности, в том числе и в порядке совместительства. Порядок, показатели и критерии их оценки, условия установления надбавки за высокие результаты выполняемых работ приведены в **Приложении 11** к настоящему Положению. Порядок пересмотра надбавки за высокие результаты выполняемых работ или полной ее отмены в период, на который она установлена, приведены в **Приложении 15** к настоящему Положению.

4.7. Персональная надбавка устанавливается наиболее квалифицированным, компетентным, ответственным и исполнительным работникам колледжа с учетом уровня их профессиональной подготовки, в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональная надбавка работникам колледжа устанавливается в целях увеличения заинтересованности в повышении результативности своей профессиональной деятельности и не является обязательной стимулирующей выплатой для каждого работника.

Персональная надбавка работникам колледжа устанавливается приказом директора колледжа с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации персонально в отношении конкретного работника на основании оценки эффективности деятельности работника по результатам оценки выполнения показателей для установления персональной надбавки (далее – показатели), приведенных в **Приложении 8** к настоящему Положению. Персональная надбавка работникам устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) 2 раза в год (по итогам полугодия). Размер персональной надбавки, выплачиваемой работникам, не более 2,0 минимальных окладов (должностных окладов).

Персональная надбавка заместителям директора, главному бухгалтеру, устанавливается не выше размера персональной надбавки, устанавливаемой директору колледжа приказом министерства здравоохранения Ставропольского края. Конкретный размер персональной надбавки заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается приказом директора колледжа на основании достижения показателей, определенных в **Приложении 8** к настоящему Положению.

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

Порядок пересмотра размера персональной надбавки или полной ее отмены в период, на который она установлена работникам колледжа, приведены в **Приложении 16** к настоящему положению.

Персональная надбавка директору колледжа устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных министерству здравоохранения Ставропольского края, утвержденным приказом министерства здравоохранения Ставропольского края от 29.04.2015 года № 01-05/246.

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

Порядок, условия и размер персональной надбавки устанавливается в соответствии с показателями приведенными в **Приложении 8** к настоящему Положению.

4.8. Надбавка «За организацию и развитие платных образовательных услуг» устанавливается работникам колледжа с целью повысить заинтересованность в развитии платных образовательных услуг, работникам колледжа, непосредственно участвующим в организации платных образовательных услуг и не является обязательной стимулирующей выплатой для работника. Надбавка «За организацию и развитие платных образовательных услуг» устанавливается на один год, на основании анализа доходов, полученных от оказания платных образовательных услуг, личного трудового вклада работника в развитие и организацию платных образовательных услуг, в процентном отношении от дохода, отраженного в плане финансово- хозяйственной деятельности.

Порядок установления надбавки «За организацию и развитие платных образовательных услуг» работникам колледжа, участвующих в организации платных образовательных услуг, приведен в **Приложении 13** к настоящему Положению.

Надбавка «За организацию и развитие платных образовательных услуг» директору колледжа устанавливается приказом министерства один раз в год по решению комиссии министерства по вопросам установления стимулирующих надбавок руководителям государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, подведомственных министерству, на основании результатов анализа доходов, полученных от оказания платных образовательных услуг учреждениями. Надбавка устанавливается за счет средств, получаемых от оказания платных образовательных услуг, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Выплата надбавки «За организацию и развитие платных образовательных услуг» производится ежемесячно, из расчета 1/12 от планового годового дохода, полученного от платных образовательных услуг, отраженного в плане финансово- хозяйственной деятельности, умноженного на установленный работнику %, размер надбавки за фактически отработанное время.

Учитывая поступления денежных средств от отделения дополнительного образования, в сентябре и (или) при необходимости в конце календарного года (декабре месяце) производится корректировка годового дохода, полученного от платных образовательных услуг, т.е. вносятся соответствующие изменения в ПФХД. При необходимости, производится перерасчет надбавки «За организацию и развитие платных образовательных услуг» пропорционально отработанного времени.

4.9. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается в пределах утвержденного фонда оплаты труда в следующем размере:

при стаже работы от 1 до 3 лет - 488 рублей ;

при стаже работы от 3-х до 5 лет - 977 рублей;

свыше 5 лет – 1465,0 рублей.

Надбавка выплачивается работникам колледжа, занимающим штатные должности, в том числе в порядке совместительства.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение надбавок, приведен в **Приложении 5** к настоящему Положению.

4.10. В целях поощрения работников колледжа осуществляются следующие премиальные выплаты:

по итогам работы за 1 квартал, 4 квартал;

единовременное премирование:

- за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премирование к профессиональным праздникам.
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и престижа колледжа;
- участникам конкурса «Преподаватель года» за призовые места

4.10.1. Премия по итогам работы за 1 квартал, 4 квартал устанавливается приказом директора колледжа с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки эффективности и результативности деятельности колледжа.

Порядок, условия и размеры выплат по премированию, представленные в п.4.10.1.- 4.10.4. приведены в **Приложении 7** к настоящему положению.

Премирование производится всех работников, для которых колледж является основным местом работы.

4.10.2. Премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ выплачиваются работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются:

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

качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства; подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

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

- к профессиональным праздникам: «День медицинского работника»,

«День учителя»;

- за активное участие в общественной жизни колледжа;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и престижа колледжа;
- участникам конкурса «Преподаватель года» за призовые места.

Размер премирования за призовые места участников конкурса «Преподаватель года» не ограничен. Конкретное решение о размере премии принимает директор колледжа.

Снижение или отмена стимулирующих выплат оформляется приказом директора.

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

Премиальные выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда, сформированного за счет всех источников финансирования.

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

5. Условия оплаты труда директора колледжа, заместителей и главного бухгалтера

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

Должностной оклад директору колледжа установлен по I группе по оплате труда руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений, в соответствии с положением об оплате труда руководителей государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству:

Наименование должности	Месячный должностной оклад по группам оплаты труда руководителей (рублей)
Группа по оплате труда	I
Директор	21507

5.2. Размеры окладов заместителей директора колледжа, главного бухгалтера устанавливается на 10- 30 процентов ниже оклада руководителя:

заместителя директора (исполняющего функции директора в период его отсутствия) на 10процентов;

заместителя директора по экономике и финансам, главного бухгалтера на 15 процентов; иных заместителей директора на 30 процентов.

5.3. Определение среднемесячной заработной платы в целях установления соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера колледжа к среднемесячной заработной плате работников колледжа осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г.

№ 922.

5.4. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора колледжа и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников колледжа (без учета директора, заместителей директора и главного бухгалтера), с учетом отнесения колледжа к группе по оплате труда руководителя, в кратности:

Группа по оплате труда руководителей	Наименование должностей			
	Директор	Заместитель директора по научно- методической работе (исполняющий функции руководителя в период его отсутствия)	Заместитель директора по экономике и финансам, главный бухгалтер	Заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора ОДПО
I	5	4,1	4	3,9

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

Контроль за соблюдением соотношения средней заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера и средней заработной платы работников, с учетом установленной в учреждении кратности, осуществляется ежемесячно главным бухгалтером учреждения.

5.7. Размеры должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера:

Наименование должностей	Размеры должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера) (рублей в месяц)

	I
Заместитель директора по научно-методической работе (исполняющий функции руководителя в период его отсутствия)	19355
Заместитель директора по экономике и финансам, главный бухгалтер	18281
Заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора ОДПО	15055

5.8. На заместителей директора, главного бухгалтера распространяется право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с пунктами 3; 4 настоящего Положения, при наличии условий для установления выплат, указанных в данных пунктах.

При установлении премиальных выплат по итогам работы за 6 месяцев, 9 месяцев, год, для заместителей директора и главного бухгалтера учитывается наличие дисциплинарного взыскания за отчетный период при наличии которого премия не выплачивается.

5.9. Размеры выплат стимулирующего характера заместителям директора колледжа устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности в размерах не более размеров аналогичных выплат установленных директору.

6. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

6.1. Преподавателям колледжа, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, до начала учебного года определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется. Верхний предел учебной нагрузки не должен превышать 1440 часов в учебном году.

6.2. С учетом установленного преподавателям объема учебной нагрузки, определяется их средняя месячная заработная плата путем умножения часовой ставки преподавателя на установленный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев.

Часовая ставка, при этом, определяется путем деления месячного размера ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа), образуемую путем деления годовой нормы часов за ставку заработной платы (720) на 10 (количество месяцев учебного года).

6.3. Преподавателями колледжа, в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным опла-

чиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, ежемесячно выплачивается средняя месячная заработная плата, установленная с учетом объема учебной нагрузки в начале учебного года, которая не зависит:

- от объема учебной нагрузки, выполняемого в каждом месяце учебного года;
- от случаев изменения объема учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от них причинам в сторону ее снижения;
- от случаев уменьшения учебной нагрузки по основаниям, не влияющих на размер средней месячной заработной платы.

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

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

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

Выплаты производятся за счет средств, полученных от оказания платных образовательных услуг.

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

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

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

6.8. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуск, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения препода-

вателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней – за неполный месяц.

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

Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с подпунктом 6.7. настоящего положения.

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

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

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

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

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

7. Порядок и условия почасовой оплаты труда

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

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные сверх объема, установленного при тарификации;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в колледже;
- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год;
- при оплате преподавателей за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки в колледже (отделении дополнительного образования).

Размер оплаты за один час определяется путем деления ставки заработной платы на 72 часа.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.2. Директор колледжа в пределах имеющихся средств, может для проведения учебных занятий с обучающимися, проведения итоговой аттестации, вступительных экзаменов привлекать высококвалифицированных специалистов ГБУЗ Ставропольского края из расчета размера ставки заработной платы преподавателя на день оплаты.

8. Другие вопросы оплаты труда

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

8.2. Оплата труда работников колледжа, финансируемых за счет доходов, полученных от оказания платных образовательных услуг, осуществляется на основании настоящего Положения об оплате труда.

9. Планирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда работников ГБПОУ СК «Ставропольский базовый медицинский колледж» (далее – ФОТ) планируется:

1. Исходя из объема субсидии бюджета Ставропольского края на реализацию государственного задания, с учетом достижения целевых показателей уровня среднемесячной заработной платы отдельных категорий работников, определенных [указом](#) Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и [рас-](#)

[поряжения](#) Правительства Ставропольского края от 01 марта 2013 г. N 52-рп "Об утверждении Плана мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Ставропольском крае на 2013 - 2018 годы" (преподаватели), на основании тарификационных списков работников колледжа. [Порядок](#) проведения тарификации работников приведен в Приложении 12 к настоящему Положению.

1.1. Объем базового ФОТ определяется:

а) Для педагогических работников:

Затраты на оплату труда педагогических работников определяются с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников колледжа за выполняемую ими учебную (преподавательскую) работу и другую работу, определяемого в соответствии с решениями Правительства Российской Федерации и органов государственной власти Ставропольского края.

- суммированием фондов по ставкам заработной платы, вакантным часам, на выплату отпускных и за работу в дни августа;
- компенсационными выплатами за проверку письменных работ, классное руководство (руководство группой), заведование учебными кабинетами (лабораториями), руководство цикловыми методическими комиссиями, за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях, надбавка за квалификационную категорию, рассчитанными прямым счетом по тарификационному списку.

Базовый фонд оплаты труда включает расходы:

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

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

б) Для иного персонала:

в разрезе каждой профессиональной квалификационной группы персонала и профессий рабочих путем умножения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на количество штатных единиц и на 12 месяцев. Базовый ФОТ по штатному расписанию определяется суммированием фондов по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за стаж непрерывной работы в колледже, надбавку за квалификационную категорию, за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, руководство группой (группами), заведование учебными кабинетами (лабораториями), рассчитанным прямым счетом по штатному расписанию.

1.2. Дополнительный ФОТ включает в себя:

ФОТ на доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с подпунктом 3.2 настоящего Положения;

ФОТ на доплаты за работу в ночное время, рассчитываемый на год в соответствии с подпунктом 3.5 настоящего Положения;

ФОТ на оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни, рассчитываемый на год в соответствии с подпунктом 3.8 настоящего Положения;

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

1.4. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера, в соответствии с [постановлением](#) Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. N 128-п "О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края", должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников колледжа.

Планирование средств по фонду оплаты труда работников колледжа на выплаты стимулирующего характера осуществляются по следующим направлениям:

1.4.1. Выплаты за качество выполняемых работ:

- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, нагрудного знака;
- надбавка за классность водителям автомобиля;
- надбавка за высокие результаты выполняемых работ.

1.4.2. Выплаты за интенсивность работы:

- надбавка за интенсивность работы – персональная надбавка;
- надбавка за стаж непрерывной работы;
- премиальные выплаты по итогам работы за 1 квартал, 4 квартал;
- надбавка за организацию и развитие платных образовательных услуг.

1.5. ФОТ для замены лиц, уходящих в отпуск, расчет которого производится путем деления фонда заработной платы по тарификации в разрезе категорий персонала на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) и умножения полученной величины на продолжительность основного отпуска в календарных днях;

1.6. При тарификации вакантных должностей (ставок) устанавливаются:

1.6.1. должностные оклады в зависимости от отнесения их к профессионально-квалификационным группам;

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

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

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

средний размер надбавки за стаж непрерывной работы в колледже 8% $((0 + 5 + 10 + 15) / 4 = 7,5)$.

2. Из средств от оказания платных образовательных услуг:

2.1. Фонд оплаты труда (с начислениями) за счет средств, полученных от приносящих доход деятельности, не может превышать 70 % от общего дохода, полученного от оказания платных образовательных услуг, отраженного в плане финансово-хозяйственной деятельности с учетом остатков на начало года.

