

СОГЛАСОВАНО

Председатель Первичной профсоюзной организации ГПОУ «Сыктывкарский медицинский колледж им. И.П. Морозова»

И.А. Сургучева

« 09 » 06 2021 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Директора ГПОУ «Сыктывкарский медицинский колледж им. И.П. Морозова»

И.В. Пальшиной

« 09 » 06 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения «Сыктывкарский медицинский колледж им. И.П. Морозова»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственного профессионального образовательного учреждения «Сыктывкарский медицинский колледж им. И. П. Морозова» (далее – Положение) разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Коми от 12.11.2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми», Постановлением Правительства Республики Коми от 20.01.2010 г. № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми», Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28.06.2018 г. № 259-п « Об утверждении положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя» и определяет систему оплаты труда работников государственного профессионального образовательного учреждения «Сыктывкарский медицинский колледж им. И. П. Морозова» (далее - Колледж).

1.2. Положение включает в себя:

- должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих Колледжа;
- размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников Колледжа;
- выплаты компенсационного характера работникам Колледжа;
- выплаты стимулирующего характера работникам Колледжа;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Колледжа;

- порядок регулирования уровня заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Колледжа;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда Колледжа;
- сроки и формы выплаты заработной платы;
- ответственность работодателя за задержку заработной платы;
- порядок внесения изменений в настоящее Положение.

1.3. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Колледжа.

1.4. Оплата труда работников Колледжа включает в себя:

- заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда (тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.);
- стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производимые в соответствии с настоящим Положением.

1.5. Система оплаты труда работников Колледжа формируется с учетом единого тарифно – квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально – трудовых отношений.

1.6. Плановый фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объемов субсидии на выполнение государственного задания, доходов от приносящей доход деятельности.

1.7. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с настоящим Положением под роспись в листе ознакомления.

1.8. Положение об оплате труда утверждается Приказом директора с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.9. Настоящее Положение распространяется на всех работников Колледжа согласно штатных расписаний и тарификационных списков.

1. Порядок установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

2.1. Оплата труда директора Колледжа устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 29.01.2019 г. № 34-п «Об оплате труда и материальном

стимулировании руководителей государственных учреждений Республики Коми, функции и полномочия учредителя которых осуществляет Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми».

2.2. Должностные оклады заместителей директора, главного бухгалтера Колледжа устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

2.3. Размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) иных работников Колледжа устанавливаются в соответствии с разделом 2 Положения об оплате труда работников государственных организаций Республики Коми, в отношении которых Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Коми осуществляет функции и полномочия учредителя, утвержденным Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми от 28 июня 2018 г. № 259-п.

3. Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

N п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	 20 40
2.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю Колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
3.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю Колледжа или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5

Примечание:

➤ в случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в

процентах, исчисляется от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям;

➤ повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы);

➤ работникам, имеющим ученую степень, повышение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) производится на основании письменного заявления работника с приложением соответствующего документа;

➤ при почасовой оплате труда к должностному окладу применяется основание для повышения за наличие первой квалификационной или высшей квалификационной категории, за наличие ученой степени.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплатами компенсационного характера являются:

➤ доплаты работникам Колледжа за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

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

➤ доплаты молодым специалистам Колледжа;

➤ выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.2. Работникам Колледжа за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) в следующих размерах:

➤ доплата за работу в ночное время производится работникам Колледжа в размере 35 процентов должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов до 6.00 часов утра).

4.3. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников:

N п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за руководство группой (доплата за руководство группой устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	от 10 до 30
2.	Преподавателям за проверку письменных работ (доплата устанавливается	до 15

	пропорционально объему учебной нагрузки)	
3.	Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения)	до 10
4.	За руководство цикловыми комиссиями, работникам за работу в аттестационных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию	до 15
5.	Педагогическим работникам за заведование музеями, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности	до 20

4.4. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению директора с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по той же должности.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются директором с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а директор - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

4.5. При привлечении работников, заработная плата которых помимо месячного оклада (должностного оклада) включает компенсационные и стимулирующие выплаты, к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени в оплату их труда за работу в такой день, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), должны входить все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 до 24 часов).

При направлении работника в командировку день отъезда или возвращения из нее, приходящийся на выходной день работника, учитываются часы с момента отправления (прибытия) транспорта до окончания суток выходного дня, то есть выходной, приходящийся на отъезд в командировку (прибытие из командировки), подлежит оплате в двойном размере. По средней заработной плате оплачиваются рабочие дни по внутреннему трудовому распорядку Колледжа.

4.6. Другие доплаты работникам Колледжа за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.7. Доплаты работникам Колледжа, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

4.8. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организации высшего образования и профессиональной образовательной организации, имеющей государственную аккредитацию, устанавливаются доплаты к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
Молодым специалистам: имеющим диплом о высшем образовании или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в Колледж	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Колледже на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

4.8.1. Доплата молодым специалистам исчисляется исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.8.2. Молодым специалистам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, доплата исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

4.8.3. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в п 4.8.5.,4.8.6. настоящего раздела.

4.8.4. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства, в Колледж, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в п. 4.8.5. настоящего раздела.

4.8.5. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в Колледж в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.8.6. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Колледже (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Колледже в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты, окончания образовательной организации.

4.8.7. В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный п. 4.8.3., 4.8.4., 4.8.5., 4.8.6 настоящего раздела, продолжается со дня прекращения указанных событий.

4.9. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Колледжа устанавливаются в размерах и порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

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

5.2. Надбавки за **интенсивность и высокие результаты работы** работникам Колледжа устанавливаются в следующих размерах:

N п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Заместитель директора, главный бухгалтер	до 180
2.	Другие работники	до 150

Основания для установления работникам Колледжа надбавок за интенсивность и высокие результаты:

N п/п	Наименование работ	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам, реализующим программы среднего профессионального образования углубленной подготовки (надбавка устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
2.	Надбавки по другим основаниям, устанавливаемые в соответствии с приказом	x<*>

директора	
-----------	--

Примечания:

<*> Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются директором Колледжа в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета.

5.3. Работникам Колледжа в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) **за качество** выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы).

5.3.1. Основания для установления работникам Колледжа надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (республиканского уровня) (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Колледжа)	1
2.	Работникам, за наличие ведомственных наград (федерального уровня) (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю Колледжа)	5
3.	Педагогическим работникам Колледжа, имеющим почетные звания: "Народный учитель СССР", "Народный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы РСФСР", "Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный учитель школы Коми ССР", "Заслуженный учитель школы Коми АССР", "Заслуженный работник Республики Коми" и другие почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный	5 <*>

	преподаватель" субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	
3.	Педагогическим работникам Колледжа, имеющим почетные звания "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Заслуженный деятель науки Российской Федерации", "Народный врач СССР", "Заслуженный врач РСФСР", "Заслуженный врач Российской Федерации", "Заслуженный врач Коми ССР", "Заслуженный врач Коми АССР" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "народный", "заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5 <***>

Примечания:

<*> Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются директором Колледжа в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

<***> при наличии нескольких оснований надбавка устанавливается за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

5.3.2. За качество выполняемых работ работникам могут быть предусмотрены единовременные выплаты:

➤ за подготовку призеров и победителей Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы World Skills», Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций.

Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Регионального и Национального чемпионатов «Молодые профессионалы» World Skills устанавливаются преподавателям Колледжа в следующих размерах:

➤ за подготовку призеров Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (World Skills) Республики Коми, республиканских этапов Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по укрупненным группам специальностей среднего профессионального образования, Регионального этапа Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (далее - ОВЗ) «Абилимпикс» в Республике Коми - в размере 3000 рублей за каждого призера;

➤ за подготовку победителей Регионального чемпионата «Молодые профессионалы» (World Skills) Республики Коми, республиканских этапов Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по укрупненным группам специальностей среднего профессионального образования, Регионального этапа Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс» в Республике Коми, а также победителей и призеров отборочных этапов Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (World Skills), Всероссийского этапа олимпиады обучающихся средних профессиональных организаций - в размере 5000 рублей за каждого победителя и призера;

➤ за подготовку победителей и призеров Национального чемпионата «Молодые профессионалы» (World Skills), Всероссийской олимпиады профессионального мастерства обучающихся по укрупненным группам специальностей среднего профессионального образования, Национального чемпионата по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс» - в размере 7000 рублей за каждого победителя.

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников Колледжа, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.3.3. Надбавки работникам за качество выполняемых работ могут быть предусмотрены по иным основаниям.

5.4. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ работникам Колледжа производятся на основании Приказа директора в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда:

➤ заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений и иным работникам, подчиненным непосредственно директору – директором Колледжа единолично;

➤ работникам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, а также работникам, занятым в структурных

подразделениях численностью более 10 человек – по представлению комиссии по определению размеров выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия);

➤ иным работникам, занятым в структурных подразделениях Колледжа, численность которых составляет менее 10 человек, – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений Колледжа.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев оценки результативности труда работников, при установлении надбавок за интенсивность, высокие результаты работ и качество выполняемых работ работникам Колледжа, установленные в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размер стимулирующей выплаты определяется Комиссией. Комиссия является выборным органом, состав которой утверждается Приказом директора Колледжа в соответствии с решением общего собрания каждого структурного подразделения Колледжа и предоставления протокола собрания структурного подразделения. Комиссия не менее чем из трех человек создается в структурных подразделениях Колледжа, численность которых составляет более 10 человек. Комиссия ежемесячно проводит заседание в целях рассмотрения результатов работы работников структурных подразделений, в которых они созданы, и подготовки предложений о размерах надбавки за интенсивность, высокие результаты работы, а также за качество выполняемых работ в соответствии с критериями оценки результативности труда работников.

Стимулирующие выплаты устанавливаются Приказом директора Колледжа ежемесячно в пределах фонда оплаты труда.

Директор Колледжа имеет право изменить либо не назначить размер стимулирующей выплаты при условии некачественного и (или) несвоевременного выполнения работником порученного директором либо руководителем соответствующего структурного подразделения задания (работы), не выполнения нормированного задания либо объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

Стимулирующие выплаты могут не назначаться работнику в случае нарушения должностной инструкции, локальных нормативных правовых актов Колледжа, законодательства Российской Федерации и Республики Коми, что подтверждается материалами дисциплинарного расследования на основании докладной либо иными документами, с последующим изданием приказа о привлечении к мерам дисциплинарного взыскания. Документы о привлечении работников к дисциплинарным взысканиям предоставляются директору Колледжа отделом правового, кадрового и документационного обеспечения за одну неделю до окончания текущего месяца.

5.5. В Колледже надбавки **за выслугу лет** устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее

специальное или среднее профессиональное образование, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, а также работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, работающим в Колледже на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда, при условии соответствия уровня образования работника установленному соответствующим списком/перечнем.

Список/перечень профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование определяется в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Примечание:

<*> Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа списка/перечня профессий рабочих, которым для выполнения своих должностных обязанностей требуется среднее специальное или среднее профессиональное образование, при условии соответствия уровня образования работника установленному соответствующим списком/перечнем.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 4.7 раздела 4 настоящего положения.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

- период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

➤ период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

➤ период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

➤ время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам Колледжа, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

5.6. Под **премиальными выплатами** следует понимать выплату стимулирующего характера. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности, повышения уровня ответственности за выполненную работу, за своевременное и качественное выполнение работниками своих трудовых обязанностей.

Премирование работников осуществляется за счет экономии планового фонда оплаты труда. При наличии экономии планового фонда оплаты труда отдел экономического, бухгалтерского учета и отчетности подает представление директору с указанием объема средств, направляемых на выплату данного вознаграждения. Указанный объем средств устанавливается Приказом директора с учетом критериев оценки результативности труда работников приложение № 2 к настоящему Положению:

➤ заместителям директора, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений и иным работникам, подчиненным непосредственно директору – директором Колледжа единолично;

➤ работникам, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, а также работникам, занятым в структурных подразделениях численностью более 10 человек – по представлению комиссии по определению размеров выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия);

➤ иным работникам, занятым в структурных подразделениях Колледжа, численность которых составляет менее 10 человек, – по представлению руководителей соответствующих структурных подразделений Колледжа.

Премия является единовременной выплатой.

Конкретный размер премии может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

Выплата премии может осуществляться по итогам работы за отчетный период.

6. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников Колледжа

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников Колледжа применяется при оплате:

➤ за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

➤ при оплате труда преподавателей Колледжа за выполнение преподавательской работы сверх годового объема учебной нагрузки.

6.2. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

6.3. Для преподавателей Колледжа часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки (72 часа).

7. Порядок регулирования уровня заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера

7.1. Должностные оклады заместителя директора, главного бухгалтера Колледжа устанавливаются приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

7.2. Заместителям директора, главному бухгалтеру Колледжа устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Колледжа (без учета заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера Колледжа) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников в размерах, определенных приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Республики Коми.

7.3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры заместителей директора, главного бухгалтера Колледжа.

7.4. При расчете среднемесячной заработной платы работников Колледжа, а также заместителей директора, главного бухгалтера Колледжа, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения.

7.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора, главному бухгалтеру Колледжа устанавливаются Приказом директора Колледжа с учетом соблюдения коэффициентов кратности.

7.6. Директор Колледжа осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей директора, главного бухгалтера к среднемесячной заработной плате работников, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях, обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

8. Порядок формирования планового фонда оплаты труда

8.1. Плановый фонд оплаты труда включает:

- фонд должностных окладов (окладов, ставок заработной платы), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы);
- фонд выплат компенсационного характера;
- фонд выплат стимулирующего характера;

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат, указанных в абзаце 5 пункта 4.1 настоящего Положения.

8.2. При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

8.3. Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) с учетом повышений должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) и выплат компенсационного характера.

8.4. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной

платы, включая, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам Колледжа.

9. Сроки и формы выплаты заработной платы

9.1. Заработная плата начисляется работникам Колледжа в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

9.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные директором Колледжа.

9.3. Табели учета рабочего времени заполняются и подписываются ответственными лицами назначенные приказом директора Колледжа.

9.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

9.5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

9.6. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца: 24-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца - аванс) и 10-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет) (за исключением заработной платы начисленной за декабрь – выплачивается в конце декабря в период с 26 по 29 число).

9.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.8. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления на индивидуальные лицевые счета, открытые в кредитной организации, через Национальную платежную систему «МИР».

9.9. Каждому работнику выдается расчетный лист при личном обращении в отдел экономического, бухгалтерского учета и отчетности с указанием составных частей заработных выплат, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей суммы, подлежащей выплате.

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

9.11. При невыполнении работником должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

При невыполнении должностных обязанностей по вине работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

9.12. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

9.13. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, в указанный выше срок работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.

10. Ответственность работодателя за задержку зарплаты

10.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.2. При задержке выплаты зарплаты на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу до момента получения задержанных сумм, известив работодателя в письменной форме. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при котором за работником сохраняется средний заработок.

11. Порядок внесения изменений в настоящее Положение

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01 июня 2021 года и действует бессрочно.

11.2. Пересмотр настоящего Положения может проводиться в случае внесения соответствующих изменений в действующее законодательство РФ и РК.

11.3. Изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются Приказом директора Колледжа.

11.4. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.