

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

Н.Ф. Шуваев

Протокол № 1 от «18» 06 2019 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж имени В.М. Баранова»

И.Е. Макаров

Приказ № 457 от «18» 06 2019 года

**Положение  
об оплате труда работников  
ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж имени В.М. Баранова»,  
подведомственного управлению образования и науки области**

## 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж имени В.М. Баранова» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Законом области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 02.02.2017г.), постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 11.02.2019г.), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников ТОГБПОУ «Железнодорожный колледж имени В.М. Баранова» (далее – колледж).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, входящих в профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;

виды выплат компенсационного характера работникам колледжа, условия их установления и выплаты;

порядок и условия выплат стимулирующего характера, премирование работников колледжа, условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера колледжа;

1.4. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовой договор.

1.5. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплата заработной платы работникам колледжа производится за счет средств областного бюджета, части средств, определяемой исполнительным органом государственной власти Тамбовской области – главным распорядителем средств областного бюджета, в ведении которого находится учреждение, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

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

1.7. Установленная, в соответствии с настоящим Положением, заработная плата работникам должна осуществляться в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

## **2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, входящих в профессиональные квалификационные группы**

2.1. Должности (профессии) работников колледжа по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 5 мая 2008 г. № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 11.02.2019г.).

2.2. Установить оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням:

2.2.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня – 5582 рублей.

2.2.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня – 6380 рублей.

2.2.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня – 8000 рублей, для профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников третьего уровня — 8100 (включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31.12.2012 г.)

2.2.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня – 9250 рублей.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ работников учреждения дифференцированы в зависимости от квалификационного уровня соответствующей ПКГ и представлены в Приложении 1 настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемые учреждением, не могут быть ниже размеров, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 11.02.2019г.).

2.3. Для установления единых подходов в определении должностных обязанностей работников и предъявляемых к ним квалификационных требований в образовательных учреждениях применяются:

по должностям работников образования - квалификационные характеристики, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;

по должностям работников культуры (библиотекари, аккомпаниаторы и др.) - квалификационные характеристики утвержденные приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н;

по общеотраслевым должностям служащих (бухгалтеры, инженеры, коменданты, специалисты по кадрам, юрисконсульты, художники, электроники, техники, лаборанты и др.) – квалификационные требования, утвержденные постановлением Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 (с изменениями и дополнениями);

по общеотраслевым профессиям рабочих - ТКХ, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31 (с изменениями и дополнениями).

Наименование профессии «рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий» применяется в случаях выполнения работником видов работ, свойственных нескольким профессиям (электромонтер, слесарь, столяр, слесарь-ремонтник, уборщик и др.), но с незначительным удельным весом работ по каждой из профессий.

### **3. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников колледжа**

3.1. Колледж, при наличии средств на оплату труда, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных Приложением № 1 постановлению администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 11.02.2019г.).

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала применяется к профессиональной квалификационной группе третьего и четвертого уровней. К основному персоналу колледжа относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» устанавливается локальным нормативным актом управления образования и науки области.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

3.3. Работникам основного (штатного) персонала колледжа, которым присвоено звание «почетный работник» устанавливается повышающий коэффициент – 0,15.

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из званий.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу) за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.4. Научно-педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за должность доцента, профессора, за ученую степень кандидата, доктора наук – в размере 0,20 от минимального должностного оклада.

3.5. Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается приказом управления образования и науки области, согласованным с управлением труда и социального развития области, к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

3.6. Педагогическим работникам колледжа, деятельность которых связана с образовательным процессом, устанавливается повышающий коэффициент 0,15, исходя из типа учреждения (колледж).

3.7. Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях может применяться и к иным работникам колледжа, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней, в соответствии с локальными актами.

3.8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается директором конкретному высококвалифицированному работнику на определенный период времени, в пределах фонда оплаты труда с последующим изданием приказа.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Работникам колледжа устанавливается персональный повышающий коэффициент конкретно к занимаемой должности:

Размер персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0. (Приложение 2)

#### **4. Выплаты компенсационного характера работникам колледжа, основные условия их установления и выплаты**

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах и не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Нерегламентированные трудовым законодательством могут быть разовые, постоянные или установленные на определенный срок.

4.1. Для работников колледжа устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (%) 4-12 от минимального должностного оклада, по итогам аттестации рабочего места в соответствии с табелем учета использования рабочего времени.

4.1.2. Выплаты за работу:

в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации в абсолютных величинах или (%) 0-200 от минимального должностного оклада;

выполнение функций классного руководителя - 10-15% от минимального должностного оклада;

выполнение функций куратора - 15-20% от минимального должностного оклада;

заведование учебными кабинетами - 15% от минимального должностного оклада;

заведование мастерскими - 15-20% от минимального должностного оклада;

работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - 35% от минимального должностного оклада.

за работу с несовершеннолетними обучающимися, склонными к суицидальному поведению, а так же за работу по профилактике подобных явлений – 5% от минимального должностного оклада.

4.2. Размер доплат устанавливается в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.2.2. За работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, дополнительная работа, связанная с образовательным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в абсолютных величинах или в процентном отношении.

4.2.3 Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется в соответствии с Правилами выплат ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, учрежденными постановлением Правительства РФ от 18.09.2006 № 573.

Размер ежемесячной надбавки к минимальному должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности, составляет:

- «Особой важности» от 50 до 75 процентов;
- «Совершенно секретно» от 30 до 50 процентов;
- «Секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий до 10 до 15 процентов, без проведения проверочных мероприятий от 5 до 10 процентов.

4.3. Компенсационная доплата до МРОТ.

4.4. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда колледжа.

## **5. Условия выплат стимулирующего характера, премирование**

5.1. Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований и средств, от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в процентах к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, и могут быть разовые, постоянные или установленные на определенный срок.

5.2. Для работников колледжа могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера от минимального должностного оклада:

- за интенсивность и высокие результаты работы (%) 0-100;
- за качество выполняемых работ (%) 0-100;
- за стаж непрерывной работы - в соответствии с п. 5.4;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ в абсолютных величинах; (%) 0-150;
- премии по итогам работы за месяц, за квартал, за год в абсолютных величинах; (%) 0-200;

5.3. Выплаты за интенсивность и результативность в работе устанавливаются за обеспечение:

- обеспечение доступности качественного образования и воспитания;
- методическую и инновационную деятельность;
- за разработку эффективных предложений по организации работы учреждения;
- за выполнение работником важных, сложных и срочных работ;
- за интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения;
- квалификацию водителей;
- уровня профессионального мастерства;
- трудовой и исполнительской дисциплины;
- иные направления в работе, определенные положением об оплате труда учреждения.

Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ, определяются колледжем самостоятельно, с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018гг.» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом с учетом мнения профсоюзного комитета работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- работу, связанную со спецификой контингента обучающихся;
- сохранение контингента обучающихся;

специфику образовательных программ;  
 непосредственное участие работника в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;  
 применение в работе достижений и передовых методов труда, обучения, воспитания обучающихся, передовых информационных технологий;  
 сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы;  
 информативную ёмкость предмета, связанную с постоянным обновлением содержания;  
 организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж колледжа (конференции, семинары, методические, научно-методические объединения);  
 организацию безопасности образовательного учреждения;  
 за выполнение важных, сложных и срочных работ  
 за квалификацию категорийность водителям:

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от минимального должностного оклада
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	10

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на основании критериев оценки качества выполняемых работ и определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства от 26.11.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.» в части введения «эффективного контракта» и закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

за участие работников в реализации программы развития образовательного колледжа;  
 за создание социально-психологического климата в группе, достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;  
 за активное участие работников в научно-методической и творческой деятельности колледжа,  
 за достижение обучающимися высоких показателей в обучении по итогам их аттестации, в том числе в форме Единого государственного экзамена;  
 за подготовку призеров олимпиад, конкурсов;  
 за качество выполняемых работ;  
 за качественное ведение документации;  
 другие выплаты, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.5. Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

время фактической непрерывной работы в данном учреждении;  
 время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;  
 время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Стаж непрерывной работы в данном учреждении	Размер надбавки в процентах от минимального должностного оклада
от 1 до 3 лет	3
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
от 15 и более	20

5.6. Надбавка за стаж непрерывной работы, в данном учреждении, работникам устанавливается в процентах от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.7. В случае если у работника учреждения право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.8. Выплата премий работникам колледжа за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые в случае:

- подготовки объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий;
- подготовки и проведение международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, реабилитационного, социокультурного и другого характера, а также подготовки и проведения смотров, конкурсов, фестивалей и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

При премировании по итогам работы за месяц, за квартал, за год учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

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

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

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

- соблюдение сроков выполнения работ, досрочное выполнение работ;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

- сдача квартальной, годовой отчетности;

- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенными в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда.

Кроме того, может выплачиваться материальная помощь, предоставляемая отдельным работникам в связи с тяжелым материальным положением в семье; в связи с юбилейными датами (50, 55,60 лет); при рождении ребенка; на лечение и приобретение медикаментов; одиноким и многодетным родителям; при выходе на пенсию по возрасту; погребение и прочие нужды.

5.10. Установление выплат стимулирующего характера работникам колледжа осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю колледжа окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов и компенсационных выплат.

5.10.1. Расчет стимулирующих выплат педагогическим работникам производится путём подсчета баллов за отчетный период (ежеквартально) по каждому педагогическому работнику. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, разделить на общую сумму баллов педагогических работников и разделить на 3. В результате получается месячный денежный вес (в рублях) каждого балла.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику ежемесячно в абсолютных величинах.

5.10.2. Расчет стимулирующих выплат по должностям служащие и рабочие производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику из расчета 1б – 10% от минимального оклада.

5.11. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также



оплачивается исходя из средней заработной платы работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

## **6. Условия оплаты труда руководителя колледжа, его заместителей, главного бухгалтера**

6.1. Оплата труда директора колледжа, его заместителей, главного бухгалтера устанавливается на один год с 01 сентября текущего года по 31 августа года, следующего за текущим и включает в себя должностной оклад, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (в том числе премии) в соответствии с перечнем, установленным постановлением администрации области.

6.2. Должностной оклад директора колледжа, определяемый приказом Управления образования и науки Тамбовской области в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя колледжа.

Должностной оклад директора устанавливается в размере 12400 рублей.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера колледжа устанавливаются на 10-20% ниже должностного оклада директора, но не ниже установленных постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 11.02.2019г.).

Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера фиксируются в трудовом договоре.

Заместителям директора, которым присвоено:

- ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер» по занимаемой должности устанавливается повышающий коэффициент - 0,20;
- звание «почетный работник» по занимаемой должности - 0,15.

Заместителям директора устанавливается повышающий коэффициент 0,15 исходя из типа учреждения (колледж).

Заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заместителей директора и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

6.5. Выплаты стимулирующего характера:

- за высокие результаты работы (%) 0-100 от оклада;
- за стаж непрерывной работы – в соответствии с п. 5.5;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ (%) 0-150 от оклада;
- премии по итогам работы за месяц, квартал, год - согласно Перечню критериев оценки эффективности работы (%) 0-200 от оклада (Приложение 3).

6.6. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующие критерии:

- положительная динамика качества знаний обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации ;
- динамика развития материального обеспечения колледжа;
- динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных образовательных услуг;
- участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ;
- создание и развитие связей колледжа с другими образовательными системами;
- уровень профессионального мастерства;
- трудовая и исполнительская дисциплина;
- информационная открытость руководителя, его подразделения и демократизация управления;
- удовлетворенность населения качеством предоставляемых образовательных услуг;
- развитие кадрового потенциала;

социально-психологический климат в колледже;

другие выплаты, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

6.7. Расчет стимулирующих выплат административно-управленческих работников производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику из расчета 16–1% от оклада.

Расчет стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру производится путём подсчета баллов за отчетный период (ежеквартально) по каждому работнику.

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

6.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 5-кратного размера, предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения устанавливается в размере, не превышающем 4-кратного размера.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения зависит от масштабов руководства учреждением (объемов предоставляемых услуг, численности работников, количества структурных подразделений, сложности труда), целевых показателей эффективности работы учреждения.