



**МИНИСТЕРСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ПРИМОРСКОГО КРАЯ
КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УССУРИЙСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«УССУРИЙСКИЙ АГРОПРОМЫШЛЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ»**

Разработал:	Рассмотрено:	Утверждаю:
Главный бухгалтер О.А. Вавило Подпись _____ «06» апреля 2023 г.	На заседании Совета колледжа Протокол № 4 от «10» апреля 2023 г. Председатель А.А. Куценко Подпись _____ Согласовано Главный бухгалтер О.А.Вавило Подпись _____ «06» апреля 2023 г.	Директор КГБ ПОУ «УАПК» А.А. Куценко «10» апреля 2023 г. <div style="border: 1px solid blue; padding: 5px; text-align: center; color: blue;">ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ</div>

Уссурйск, 2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Составлено на основе примерного положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений Приморского края, подведомственных департаменту образования и науки Приморского края по виду экономической деятельности «Образование» разработано в соответствии с постановлениями Администрации Приморского края № 168-па от 08.05.2013 г. «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края» (ред. от 09.12.2022г, 03.04.2023г), № 541-па от 24.11.2016 г. «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края» (ред. от 27.12.2022, 03.04.2023), приказом Министерства профессионального образования и занятости населения № 47 от 20.02.2023 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных профессиональных образовательных учреждений Приморского края, подведомственных министерству профессионального образования и занятости населения Приморского края, по видам экономической деятельности «Образование профессиональное среднее» и «Образование профессиональное дополнительное»

1. Целью настоящего Положения является повышение материальной заинтересованности работников колледжа в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепление и развитие материально-технической базы повышение качества образовательного процесса, закрепление высококвалифицированных кадров.

1.1. Настоящее положение регулирует:

- порядок и условия оплаты труда работников колледжа;
- порядок и условия оплаты труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников колледжа за счет средств краевого бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Заработная плата работников колледжа (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленной об оплате труда работников колледжа, утвержденным постановлением Администрации Приморского края от 08 мая 2013г. № 168-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Приморского края» (ред. от 09.12.2022г),

с приказом Министерства профессионального образования и занятости населения № 47 от 20.02.2023 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных профессиональных образовательных учреждений Приморского края, подведомственных министерству профессионального образования и занятости населения Приморского края, по видам экономической деятельности «Образование профессиональное среднее» и «Образование профессиональное дополнительное» при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и исполнении ими работ той же квалификации.

1.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.3. Оплата труда работников колледжа, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (Приложение 1).

1.4. Зарплата работника колледжа предельными размерами не ограничивается.

1.5. Система оплаты труда в колледже устанавливается локальными нормативными правовыми актами, принимаемые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Положением.

1.6. Размеры окладов работников колледжа, установленные по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Приморского края о краевом бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Системы оплаты труда работников колледжа включают в себя оклады, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.2. Системы оплаты труда работников колледжа устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специали-

стов и служащих или профессиональных стандартов; (пп. "а" в ред. Постановления Администрации Приморского края от 08.10.2014 №406-па);

- государственных гарантий по оплате труда;
- Перечня видов компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Правительством Приморского края (далее - перечень видов компенсационных выплат);
- Перечня видов стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденного Правительством Приморского края (далее - перечень видов стимулирующих выплат);
- примерных положений об оплате труда работников государственных учреждений Приморского края, подведомственных органам исполнительной власти Приморского края, по видам экономической деятельности (далее соответственно - учреждения, Примерные положения), утверждаемых приказами органов исполнительной власти Приморского края, в ведении которых находятся учреждения (далее - отраслевые органы), с учетом настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- настоящего Положения.

2.1.3. Колледж, в пределах, имеющих у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет:

- Размеры окладов, ставок заработной платы;
- Размеры повышающих коэффициентов;
- Размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

2.1.4. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, сотрудникам колледжа в следующие сроки: 25 числа текущего месяца (выплата заработной платы за первую половину месяца), 10 числа месяца, следующего за текущим (выплата заработной платы за вторую половину месяца) (статья 189, части 6 статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации)

2.2. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - оклады работников по ПКГ), утвержденных федеральным органом исполнитель-

ной власти, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

2.3. Порядок применения повышающих коэффициентов.

2.3.1. К окладам работников, установленным по ПКГ, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;

2.3.2. К окладам педагогических работников, установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,1;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,05;
- за специфику работы в колледже – 0,05.

2.3.3. К окладам работников (в том числе к окладам педагогических работников), установленным по ПКГ, применяется повышающий коэффициент за выслугу лет:

От 1 года до 5 лет – 0,03;

От 5 лет до 10 лет – Дополнительно по 1% за каждый год;

10 и более лет – 0,1;

Повышающий коэффициент за выслугу лет устанавливается:

а) работникам колледжа в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования не зависимо от занимаемой должности;

б) педагогическим работникам, мастерам производственного обучения, проработавших в организациях, осуществляющих образовательную деятельность за работу в данной должности, независимо от ведомственной подчиненности.

2.3.4. В случае установления к окладам работников по ПКГ повышающих коэффициентов, размер оклада работника определяется по формуле:

$$P_{ор} = O_{пкг} + O_{пкг} \times \sum ПК,$$

где: $P_{ор}$ – размер оклада работника;

$O_{пкг}$ – оклад работника по ПКГ;

$\sum ПК$ – сумма повышающих коэффициентов.

2.3.5. Размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников колледжа.

2.4. В случаях, когда размер оплаты труда работников зависит от образования, внутридолжностного категорирования, выслуги лет, право на его изменение возникает в

следующие сроки:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалифицированной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении внутридолжностной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или со дня представления документов о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

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 ними сохраняются средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат.

2.5.1. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПГК (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством, в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат и разъяснениями о порядке установления компенсационных выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Правительством Приморского края.

2.5.2. Работникам колледжа в соответствии с перечнем видов компенсационных выплат, утвержденным постановлением Правительства Приморского края, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) иными опасными условиями труда;
- выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.5.3. Конкретные размеры компенсационных выплат не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.5.4. Выплаты работникам колледжа, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам колледжа, занятым на работах с вредными и иными особыми условиями труда, устанавливается выплата, по специальной оценке, условий труда.

На момент ведения отраслевой системы оплаты труда указанная выплата сохраняется всем работникам колледжа, получившим ее ранее, а также устанавливается работникам колледжа при найме на должности, по которым предусматривалось установление этой выплаты. При этом директор колледжа принимает меры по проведению специальной оценки условий труда по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

При признании по итогам специальной оценки условий труда рабочего места безопасными (оптимальными или допустимыми) указанная выплата не производится.

2.5.5. Выплаты за работу в южных районах Дальнего Востока работникам колледжа выплачиваются в порядке и размере, установленных действующим законодательством.

В соответствии с законодательством установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

- районный коэффициент в сельских населенных пунктах и рабочих поселках приграничной 30-километровой зоны -30 процентов; на остальной территории Приморского края – 20 процентов;
- процентные надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока – 10 процентов по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов заработка.
- процентная надбавка к заработной плате в размере 10 процентов за каждые шесть месяцев работы молодежи (до 30 лет), прожившей не менее одного года в южных районах Дальнего Востока и вступающей в трудовые отношения, но не свыше 30 процентов заработка.

2.5.6. Работникам колледжа, место работы которых находится в сельском населенном пункте, устанавливается доплата за работу в указанной местности в размере 25 процентов оклада (ставки заработной платы - для работников колледжа, оплата труда которых рассчитывалась исходя из ставки заработной платы).

2.5.7. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150

Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), совмещение профессий (должностей) – статьей 151 ТК РФ, сверхурочной работе – статьей 152 ТК РФ, работе в выходные и нерабочие праздничные дни – статьей 153 ТК РФ.

Если работник исполняет обязанности по другой должности на условиях внутреннего совместительства минимальный размер оплаты труда обеспечивается работнику по каждой должности отдельно, пропорционально установленной норме рабочего времени.

Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Педагогическим работникам производится ежемесячная выплата в размере – 2000 руб. за классное руководство.

Выплата назначается при условии выполнения работником в полном объеме функций классного руководителя, определенных письмом Министерства образования РФ от 21.06.2001 г. № 480/30-16, которым установлены методические рекомендации по организации деятельности классного руководителя в организации, осуществляющей

Преподавателям производится ежемесячная денежная выплата за проверку тетрадей в следующих размерах:

по русскому языку и литературе – 15% установленного оклада;

по математике и иностранному языку – 10% установленного оклада;

2.5.8. Доплаты при выполнении работы в ночное время устанавливаются статьей 154 ТК РФ.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Для дежурных и сторожей вводится суммированный учет рабочего времени. Учетный период – год.

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

2.5.10. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.6. Порядок и условия стимулирующих выплат.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников колледжа к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

2.6.1. Стимулирующие выплаты, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда работников колледжа, формируемого за счет бюджетных средств и средств поступающих от приносящей доход деятельности колледжа, с учетом утверждаемых директором колледжа показателей и критериев оценки эффективности труда работников колледжа, в соответствии с перечнем видов стимулирующих выплат и разъяснениями о порядке установления стимулирующих выплат в государственных учреждениях Приморского края, утвержденными Правительством Приморского края.

При формировании фонда оплаты труда предусматриваются средства в размере двух окладов работника по ПКГ с учетом районного коэффициента к заработной плате, процентной надбавки к заработной плате (в расчете на год) для выплаты работникам учреждения (без учета руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) премии по итогам работы, а также средства для выплаты премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденным постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края» (ред. от 9 сентября 2022)

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются в процентах к окладам по ПКГ (окладам с учетом повышающих коэффициентов – в случае их установления), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным или краевым законодательством.

Стимулирующие выплаты работникам колледжа устанавливаются с учетом критериев оценки эффективности, позволяющих оценить результативность и качество их работы утвержденным настоящим положением (Приложения 7-12)

Критерии оценки эффективности труда работников колледжа включают:

- прямую зависимость результатов работы непосредственного работника;
- определение целевых показателей работы, достижимых для большинства работников.

2.6.2. Работникам колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премии по итогам работы;

2.6.3. Стимулирующие выплаты производятся по решению директора колледжа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работникам колледжа, а также

средств от иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников:

- заместителям директора, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;
- руководителям структурных подразделений колледжа специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя;
- остальным работникам занятых в структурных подразделениях колледжа, - по представлению руководителей структурных подразделений.

2.6.4. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются приказами и локальными актами, содержащими нормы трудового права.

2.6.5. Работникам колледжа устанавливаются стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ.

При установлении выплат за качество выполняемых работ учитываются:

- итоги успеваемости студентов по учебной деятельности и профессиональному модулю;
- результаты промежуточной (итоговой) аттестации студентов;
- наполняемость студентов в группах при превышении нормативной наполняемости;
- участие во всероссийских и краевых конкурсах;
- разработка методических материалов по учебной деятельности и профессиональным модулям;
- отсутствие обоснованных жалоб за качество образовательных услуг;
- выполнение колледжем в полном объеме установленного государственного задания;
- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа.

2.6.6. Работникам колледжа, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности устанавливаются следующие надбавки согласно повышающему коэффициенту – 0,03 к установленному окладу.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из оснований по выбору работника колледжа.

2.6.7. При установлении выплат за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- а) педагогическим работникам:
 - выполнение планов работы с группой;

- оперативная подготовка и качественное проведение олимпиад, семинаров конференций, культурно-массовых и спортивных и иных мероприятий;
- участие в реализации программ непрерывного профессионального образования, программ углубленной подготовки (повышенного уровня);
- использование интерактивных форм в образовательном процессе, в организационной и методической работе;

б) заместителям директора, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно:

- основная деятельность колледжа;
- финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина;
- деятельность, направленная на работу с кадрами.

в) руководителям структурных подразделений колледжа специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, - по представлению заместителей руководителя:

- основная деятельность колледжа;
- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения колледжа;
- обеспечение установленного режима на рабочем месте в пределах своей компетентности.

г) остальным работникам занятых в структурных подразделениях колледжа (обслуживающий персонал),

- по представлению руководителей структурных подразделений:
- соблюдение СанПиНа и требований техники безопасности;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;

2.6.8. Размер стимулирующей выплаты уменьшается или выплата отменяется в случае:

- травматизма студентов во время образовательного процесса
- обоснованные жалобы на нарушение прав студентов, нашедшие отражение в нормативных актах;
- нарушение трудовой дисциплины (несвоевременное начало и окончание уроков, опоздание, несоблюдение расписания уроков)
- невыполнение возложенных дополнительных обязанностей;
- снижение результативности работы;
- ухудшение качества работы;
- наличие дисциплинарных взысканий;
- наличие штрафных санкций;

- несвоевременного устранения нарушений, указанных в предписаниях;
- несвоевременной сдачи планов и установленной в колледже отчетности;
- невыполнение или не своевременного исполнения приказов и указаний директора колледжа;
- не исполнение или не надлежащее исполнение должностных обязанностей по основной деятельности;
- наличие подтвержденных жалоб, обращений не надлежащее исполнение должностных обязанностей, подтвержденных в ходе проверки жалобы.

2.6.9. Премияльные выплаты осуществляются только при наличии экономии фонда оплаты труда, по результатам оценки результативности и качества работы на основании показателей премирования работников, при наличии денежных средств (Приложение 3).

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом колледжа. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качество работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и допустимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом колледжа с учетом мнения представительного органа работников.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы.

Размер поощрения каждого работника определяется директором колледжа. Руководитель учреждения имеет право поощрять наставников победителей и призеров региональных этапов, национальных и международных чемпионатов в размере 100 % от денежного поощрения за счет средств от приносящей доход деятельности.

При установлении премиальной выплаты работникам колледжа учитывается:

- успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа;
- качество подготовки и своевременности сдачи отчетов;
- участие и выполнение важных работ, мероприятий.

3. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на соответствующий календарный год, исходя из объема субсидий, краевого бюджета, поступающих в установленном порядке, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. ОКАЗАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ КОЛЛЕДЖА.

4.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам колледжа, может быть оказана материальная помощь в трудной жизненной ситуации.

4.2. Условия выплаты материальной помощи и ее предельные размеры устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами колледжа, с учетом мнения представительного органа работников (совета колледжа) в пределах 4 000 рублей. (Приложение 4)

4.3. Решение об оказании материальной помощи заместителям и главному бухгалтеру колледжа и ее конкретных размерах принимает директор колледжа на основании письменных заявлений соответственно заместителей и главного бухгалтера колледжа.

4.4. Решение об оказании материальной помощи работнику колледжа и ее конкретные размеры принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника.

5. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА КОЛЛЕДЖА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

Заработная плата директора колледжа его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.1 Размер должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат директора колледжа определяется трудовым договором с учредителем.

Конкретный размер повышающего коэффициента директора устанавливается учредителем с учетом профессионального уровня исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, опыта работы по занимаемой должности, сложности и объема выполняемой работы, на основании приказа Департамента образования и науки Приморского края об утверждении стимулирующих выплат.

5.2. Оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже оклада

руководителя этого учреждения в трудовом договоре.

Компенсационные и стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа и их конкретные размеры устанавливаются приказом директора колледжа.

В качестве поощрения по решению директора могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в порядке, предусмотренном Постановлением Администрации Приморского края от 24.11.2016 № 541-па «Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края», в размере, соотношенном с количеством баллов по выполнению целевых показателей эффективности.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру при достижении соответствующих условий следующие размеры ежемесячных выплат стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях или процентах)
Надбавка за интенсивность работ	Надбавка выплачивается ежемесячно. Устанавливается ежеквартально с учетом выполнения целевых показателей эффективности	Доля максимального размера надбавки в заработной плате заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет 20 %. Расчет максимального размера надбавки производится в соответствии с пп. 2.6.1. п. 2.6 Положения об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденного постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па (далее - Положение)
	Заместитель по УМР, главный бухгалтер Заместитель по АХР, ПО, воспитательной работе и инновационной деятельности	

	<p>100%-90% включительно максимальный размер выплаты);</p> <p>Менее 90%-85% включительно;</p> <p>Менее 85%-80% включительно;</p> <p>Менее 80%-75% включительно;</p> <p>Менее 75%</p>	<p>90 % от максимального размера выплаты;</p> <p>80 % от максимального размера выплаты;</p> <p>70 % от максимального размера выплаты;</p> <p>60% от максимального размера выплаты</p> <p>Не устанавливается</p>
<p>Надбавка за качество выполняемых работ</p>	<p>Надбавка выплачивается ежемесячно. Устанавливается ежеквартально с учетом выполнения целевых показателей эффективности</p>	<p>Доля максимального размера надбавки в заработной плате заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате, премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет 20 %. Расчет максимального размера надбавки производится в соответствии с пп. 2.6.1. п. 2.6 Положения об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Приморского края, утвержденного постановлением Администрации Приморского края от 24 ноября 2016 года № 541-па (далее - Положение)</p>
	<p>Заместитель по УМР, главный бухгалтер Заместитель по АХР, ПО, воспитательной работе и инновационной деятельности</p>	
	<p>100%-90% включительно максимальный размер выплаты);</p> <p>Менее 90%-85% включительно;</p> <p>Менее 85%-80% включительно;</p> <p>Менее 80%-75% включительно;</p> <p>Менее 75%</p>	<p>90 % от максимального размера выплаты;</p> <p>80 % от максимального размера выплаты;</p> <p>70 % от максимального размера выплаты;</p> <p>60% от максимального размера выплаты</p> <p>Не устанавливается</p>

<p>Премия по итогам работы</p>	<p>По решению директора при достижении результата оценки выполнения целевых показателей эффективности работы руководителя учреждения не менее 85% баллов за отчетный период</p>	<p>Максимальный размер премии заместителям руководителя и главному бухгалтеру в текущем финансовом году не может превышать двух размеров среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) и рассчитывается в соответствии с подпунктом 26.2. пункта 2.6. Положения, и составляет с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока</p>
<p>Премия за выполнение особо важных и ответственных работ, в том числе по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг</p>	<p>По решению директора за выполнение особо важных и ответственных работ.</p>	<p>Сумма средств, направляемых на выплату премии в текущем финансовом году, не может превышать одного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения за предыдущий календарный год (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) в соответствии с подпунктом 2.6.3 пункта 2.6 Положения и составляет с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока .</p>

Меры поддержки молодых специалистов и наставников в КГБ ПОУ «УАПК»

В соответствии с Постановлением Администрации Приморского края от 18.12.2018 № 619-па от 18.12.2019 и Постановлением Администрации Приморского края от 08.08.2019 № 518-па «О внесении изменений в постановление Администрации Приморского края от 18 декабря 2018 года № 619-па «О порядке предоставления мер социальной поддержки педагогическим работникам краевых государственных и муниципальных образовательных организаций Приморского края» в учреждении устанавливаются выплаты молодым специалистам и наставникам.

Единовременная выплата молодому специалисту.

Право на получение единовременной денежной выплаты однократно имеет специалист, трудоустроившийся в КГБ ПОУ «УАПК» течение трех лет со дня окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования на должность педагогического работника, при условии заключения трудового договора по основному месту работы по штатной должности педагогического работника не менее одной ставки.

Основное подразделение г. Уссурийск

Единовременная денежная выплата молодому специалисту предоставляется в следующих размерах:

- 350 000,0 руб. для молодого специалиста, имеющего диплом о высшем образовании с отличием;
- 300 000,0 руб. для молодого специалиста, имеющего диплом о высшем образовании;
- 300 000,0 руб. для молодого специалиста, имеющего диплом о среднем профессиональном образовании с отличием;
- 250 000,0 руб. для молодого специалиста, имеющего диплом о среднем профессиональном образовании;

В Октябрьском и Ханкайском филиалах

- 400 000,0 руб. для молодого специалиста, имеющего диплом о высшем образовании с отличием;
- 350 000,0 руб. для молодого специалиста, имеющего диплом о высшем образовании;
- 350 000,0 руб. для молодого специалиста, имеющего диплом о среднем профессиональном образовании с отличием;

- 300 000,0 руб. для молодого специалиста, имеющего диплом о среднем профессиональном образовании.

Ежемесячная денежная выплата молодому специалисту

Ежемесячная денежная выплата молодому специалисту в размере 10 000,0 руб. предоставляется ежемесячно до достижения трехлетнего педагогического стажа работы в образовательной организации

Ежемесячная денежная выплата наставнику.

Ежемесячная денежная выплата наставнику в размере 5000,0 руб. выплачивается ежемесячно высококвалифицированному педагогическому работнику, назначенному приказом директора КГБ ПОУ «УАПК» для сопровождения профессиональной деятельности молодого специалиста в соответствии с утвержденным индивидуальным планом адаптации в первый год работы молодого специалиста в образовательной организации.