МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Башантинский колледж им. Ф.Г. Попова (филиал)

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения

высшего профессионального образования

«Калмыцкий государственный университет»

|  |  |
| --- | --- |
| **ПРИНЯТО**  на конференции  коллектива колледжа  Протокол от «\_\_»\_\_\_\_\_\_\_2013 г. №\_\_  **СОГЛАСОВАНО**  Председатель профкома  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.Н. Шатохина  «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_ г. | **УТВЕРЖДАЮ**  Директор БК им.Ф.Г. Попова (филиал) ФГБОУ ВПО «КалмГУ» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.У. Эдгеев  «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201 \_ г. №\_\_ |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

Башантинского колледжа им. Ф.Г. Попова (филиал) федерального государственного бюджетногообразовательного учреждениявысшего профессионального образования

«Калмыцкий государственный университет»

Городовиковск

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Башантинского колледжа им.Ф.Г. Попова (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Калмыцкий государственный университет» (далееБК им. Ф.Г. Попова (филиал) ФГБОУ ВПО «КалмГУ») определяет порядок оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников колледжа по введению новой системы оплаты труда работников бюджетных учреждений.

1.2. Основополагающими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в соответствии с которыми устанавливается новая система оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, являются:

* Трудовой кодекс Российской Федерации;
* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007г. №818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснении о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 декабря 2007г. №822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснении о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях»;
* Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
* Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрировано в Минюсте России 18 июня 2008 г. №11858);
* Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. №583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;

1.3. Система оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий, рабочих, специалистов и служащих и профессиональных квалификационных групп должностей работников образования федеральных бюджетных учреждений устанавливается коллективным договорам, соглашениям, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, как это предусмотрено статьями 135,143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

* 1. Система оплаты труда устанавливается с учетом:
* единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
* государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;
* минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (статья 144 Трудового кодекса РФ);
* рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения соответствующих профсоюзов.

1.5. Заработная плата (оплата труда) работника определяется исходя из

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

* 1. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

система оплаты труда - совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников учреждений, включая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы), окладов (должностных окладов, тарифных ставок), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

базовый оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) - минимальные оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности руководителя, специалиста, технического исполнителя, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

**II. Условия оплаты труда педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала**

2.1 Размер окладов педагогических работников и работников учебно-вспомогательного персонала колледжа установлено на основе отнесения занимаемых ими должностей к Профессиональным квалификационным группам, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. №11731):

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня» | 3453,48 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»: |  |
| 1 квалификационный уровень | - |
| 2 квалификационный уровень | 3952,74 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Педагогические работники»: |  |
| 1 квалификационный уровень | 4012,63 рублей |
| 2 квалификационный уровень | 4087,74 рублей |
| 3 квалификационный уровень | 4147,85 рублей |
| 4 квалификационный уровень:  - преподаватель без квалификационной категории  - преподаватель второй квалификационной категории  - преподаватель первой квалификационной категории  - преподаватель высшей квалификационной категории  -преподаватель, имеющий звание «Заслуженный ….»,ученая степень кандидата. | 5300 рублей  5830 рублей  6413 рублей  7054рублей  7760 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Руководители структурных подразделений» |  |
| 2 квалификационный уровень | 5650,71 рублей |
| 3 квалификационный уровень | 6011,39 рублей |

2.2. Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала колледжа устанавливается повышающий коэффициент к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается директором колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника колледжа на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается педагогическим работникам 2 и 3 квалификационных уровней и работникам учебно-вспомогательного персонала колледжа в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

**Размер повышающих коэффициентов по квалификационным уровням:**

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ «Учебно-вспомогательный персонал» | |
| 1 квалификационный уровень | 0,05 |
| 2 квалификационный уровень | 0,10 |
| ПКГ «Педагогические работники» | |
| 2 квалификационный уровень | 0,15 |
| 3 квалификационный уровень | 0,20 |
| ПКГ «Руководители структурных подразделений» | |
| 2 квалификационный уровень | 0,25 |
| 3 квалификационный уровень | 0,25 |

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к ставке по занимаемым должностям устанавливается педагогическим работникам 4 квалификационного уровня за звание «Почетный работник СПО РФ» в размере 0,15.

2.5.Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) может быть установлен педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала коллежа с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, достижения высокого уровня специализации обучаемых, продуктивной работы по совершенствованию знаний и профессионального мастерства обучаемых на основе модернизации образования, внедрения рациональных форм, методов, средств обучения, современных педагогических и информационных технологий и других факторов, а также за классное руководство – 0,15, заведование кабинетом, лабораторией – от 0,15 до 0,20, руководство цикловой комиссией – 0,20.

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

2.6.Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам колледжа в зависимости от общего количества лет проработанных по специальности. Размер повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

а) при стаже от 3 до 5 лет – до 0,05

б) при стаже от 5 до 10 лет – до 0,10;

в) при стаже от 10 до 15 лет – до 0,15;

г) при стаже от 15 до 20 лет – до 0,20;

д) при стаже свыше 20 лет – до 0,25.

Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам учебно-вспомогательного персонала колледжа в зависимости от общего количества лет проработанных по данной специальности в колледже:

а) при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,05;

б) при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,10;

в) при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – до 0,15;

г) при выслуге лет свыше 10 лет – до 0,20.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.7. С учетом условий труда педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала колледжа устанавливается выплата компенсационного характера, предусмотренная главой V Положения.

2.8.Педагогическим работникам и работникам учебно-вспомогательного персонала колледжа выплачиваются премии и другие стимулирующие выплаты, предусмотренные главой VI Положения.

**III. Условия оплаты труда работников колледжа, занимающих должности служащих (за исключением работников,**

**указанных в главе II Положения)**

3.1.Минимальные размеры окладов работников колледжа, занимающих должности служащих (за исключением работников, указанных в главеIIПоложения), установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008г. №11858):

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационная категория | 2765,24 рублей |
| 2 квалификационная категория | 3041,76рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационная категория | 3366,38рублей |
| 2 квалификационная категория | 3703,01рублей |
| 3 квалификационная категория | 4039,64 рублей |
| 4 квалификационная категория | 4376,27 рублей |
| 5 квалификационная категория | 4712,91 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационная категория | 3967,52 рублей |
| 2 квалификационная категория | 3967,52 рублей |
| 3 квалификационная категория | 4761,03 рублей |
| 4 квалификационная категория | 5157,78 рублей |
| 5 квалификационная категория | 5554,53 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационная категория | 5939,26 рублей |
| 2 квалификационная категория | 6394,64 рублей |
| 3 квалификационная категория | 6851,40 рублей |

3.2.Работникам колледжа, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Положения), повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих норм принимается директором колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу несут стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам колледжа, занимающих должности служащих в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размер повышающих коэффициентов по квалификационным уровням:

|  |  |
| --- | --- |
| Главный | 0,20 |
| Ведущий | 0,15 |
| I категории | 0,10 |
| II категории | 0,05 |

Применение повышающего коэффициента к окладу по должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику колледжа, занимающему должность служащего (за исключением работников, указанных в главе II Положения), с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новых окладов и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.5.Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам колледжа, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Положения), в зависимости от общего количества лет, проработанных в колледже по данной специальности.

Размер повышающего коэффициента за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,15

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 0,20

при выслуге лет свыше 10 лет – до 0,25.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3.6. Работникам колледжа, занимающим должности служащих (за исключением работников, указанных в главе II Положения), выплачиваются премии и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой VI Положения.

**IV. Условия оплаты труда работников колледжа, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

4.1. Размеры окладов по профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. №248н. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий и рабочих» (с изменениями от 12 августа 2008 г.)».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | 2765,24 рублей |
| 2 квалификационный уровень | 3005,69 рублей |

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | 3246,15 рублей |
| 2 квалификационный уровень | 3485,80 рублей |
| 3 квалификационный уровень | 3726,20 рублей |
| 4 квалификационный уровень | 3967,52 рублей |

4.2.Рабочим колледжа устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимаются директором колледжа с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего колледжа на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 4.3 - 4.5 Положения.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочим колледжа с учетом уровня его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в колледже и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается директором колледжа персонально в отношении конкретного работника колледжа.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам колледжа в зависимости от общего количества лет, проработанных в колледже.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 0,10;

при выслуге лет свыше 5 лет – до 0,15.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению директора рабочим колледжа, которым в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) присвоен квалификационный разряд не ниже 6 и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается колледжем с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – до 0,20.

4.6. С учетом условий труда рабочим колледжа устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой V Положения.

4.7. Рабочим колледжа выплачиваются премии, предусмотренные главой VI Положения.

4.8. Пункты 4.1- 4.7 Положения распространяются на профессии рабочих не включенные в ЕТКС.

**V. Порядок и условия установления выплат**

**компенсационного характера**.

5.1.Оплата труда работников колледжа, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. №822, работникам учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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

5.2. Выплаты работникам колледжа, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации , 2002, №1 (ч.1),ст.3).

Размер выплат:

-за работу с вредными веществами (уборщица, посудомойка, санитарка, лаборант) – 5 процентов оклада;

-за работу у горячих плит (повар) – 10 процентов оклада;

-за работу с компьютерной и множительной техникой – 12 процентов оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам колледжа, получавшим ее ранее. При этом директор колледжа принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программ действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику колледжа при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержаний и (или) объема дополнительной работы.

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

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

5.6. Доплата за работу в ночное время производится работнику колледжа за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

5.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам колледжа, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплат составляет:

-не мене одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производится в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

**VI. Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера**

6.1.В целях поощрения работников колледжа за выполненную работу в колледже в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года №818, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

-надбавка за качество выполняемых работ;

-премии за выполнение особо важных и ответственных работ;

-премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению директора колледжа в пределах субсидий на федеральное обеспечение выполнения государственного заказа на оплату труда работников колледжа, а также средств от приносящей от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных колледжем на оплату труда работников:

-заместителей директора, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных директору непосредственно;

-руководителей структурных подразделений колледжа, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям директора колледжа – по представлению заместителей директора колледжа;

-остальных работников колледжа, занятых выполнением уставной деятельности и возложенных на них функций, - по представлению руководителей соответствующего структурного подразделения.

Премирование работников колледжа осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

6.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам колледжа:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

-непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых проектов;

-организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа колледжа среди населения, и т.д.

Надбавка устанавливается приказом директора колледжа сроком на 1 год. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

6.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику колледжа с учетом разработанных колледжем критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

6.4.Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, при устранении последствий аварии, при подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

6.5.При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

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

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью колледжа;

-достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в инновационной деятельности;

-участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятии.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

**VII. Оплата труда директора колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера**

7.1. Заработная плата директора колледжа устанавливается в соответствии с заключенным трудовым договором между ФГБОУ ВПО «КалмГУ» и директором колледжа и на основании утвержденного ректором КГУ штатного расписания.

7.2. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.

7.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера колледжа устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора.

7.4. Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в порядке, предусмотренном Положением о порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат), утвержденным приказом по колледжу и указанным положением.

7.5. Выплаты стимулирующего характера директору Колледжа устанавливаются ФГБОУ ВПО «Калмыцким государственным университетом» с учетом результатов деятельности Колледжа.

**VIII. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Работникам Колледжа могут выплачиваться социальные выплаты:

- материальная помощь;

- выплаты к юбилейным датам работника и (или)выходу на пенсию.

Выплаты устанавливаются за счет средств общей экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств фонда премирования, предусмотренного Положением о премировании (установлении поощрительных выплат).

Социальные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

8.2. Отнесение должностей, не предусмотренных профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями, к соответствующим ПК и к КУ.

Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами, приравниваются по оплате труда на основе Единого тарифно- квалификационных справочников работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих к соответствующимПКГи квалификационным уровням.

Минимальные размеры по оплате труда устанавливаются по аналогии с имеющимися должностями к следующим ПКГи квалификационным уровням.

**ПКГ 4 уровня,2-й квалификационный уровень:**

- заведующий учебной частью;

-заведующий библиотекой;

- руководитель производственного обучения;

- руководитель воспитательной службы.

**ПКГ 1-го уровня, 1-й квалификационный уровень:**

- секретарь заочного отделения.

Юрисконсульт \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.Б. Джумашева

Согласовано:ведущий экономист \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Г.Рябцова

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Э.И.Чернявская