

**ПРИНЯТО:**

на собрании трудового коллектива  
ГБПОУ «КСХК»  
Протокол № 3  
от 14 июня 2022 г.

**УТВЕРЖДЕНО:**

Приказом директора  
ГБПОУ «КСХК»  
№ 101-о от 01 августа 2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
ГБПОУ «КСХК»**

(Новая редакция от 01 сентября 2022 г.)

**Кунгур 2022 г.**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Кунгурский сельскохозяйственный колледж» (далее – Колледж) за счет всех источников финансового обеспечения: средств краевого бюджета, средств гранта в форме субсидий из федерального бюджета, средств от приносящей доход деятельности, иных источников, не запрещённых законодательством Российской Федерации, регламентирует порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, работников, установление размеров должностных окладов, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Законом Пермского края от 12.03.2014 № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»,
- Законом Пермского края от 3 сентября 2008 г. № 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Пермского края»,
- Законом Пермского края от 23 декабря 2010 г. № 729-ПК «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий лиц, которым присуждена учёная степень кандидата наук, доктора наук, работающих в образовательных учреждениях Пермского края»,
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 255 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций,
- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»,
- Постановлением Правительства Пермского края от 01 апреля 2014 г. № 214-п «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных

бюджетных и казенных учреждений Пермского края в сфере образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Пермского края» № 214-п (с изменениями),

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 года № 464 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»,

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и регулирующие оплату труда работников, Уставом Колледжа и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда работников Колледжа устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов.

1.4. Настоящее Положение является локальным нормативным актом Колледжа, принято с учетом мнения выборного представительного органа работников Колледжа, утверждено приказом директора.

1.5. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инициативы, заинтересованности каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Колледжа.

1.6. Заработная плата работников Колледжа, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть ниже заработной платы, установленной Правительством РФ.

1.7. 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.

1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя Колледжа на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

1.9. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Колледжа.

1.10. Повышение (индексация) заработной платы работников Колледжа осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

1.11. Выплата заработной платы работникам Колледжа осуществляется 5 и 20 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Расчеты по заработной плате с увольняемыми работниками осуществляются в день увольнения. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

## II. ОБЩИЙ ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

### 2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Система оплаты труда работников Колледжа включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- тарифные ставки, должностные оклады;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты социального характера.

2.1.2. Оплата труда работников Колледжа осуществляется на основе схемы тарифных ставок, должностных окладов работников учреждений, установленной Постановлением Правительства Пермского края от 01 апреля 2014 г. № 214-п (с изменениями).

2.1.3. Размеры тарифных ставок, должностных окладов работников Колледжа не могут быть ниже установленных минимальных размеров тарифных ставок, должностных окладов. Конкретный размер тарифных ставок, должностных окладов устанавливается приказом руководителя Колледжа.

2.1.4. Размеры тарифных ставок, должностных окладов работников Колледжа устанавливаются в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп.

#### Тарифные ставки, оклады (должностные оклады) работников

##### 1. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
1.	1-й квалификационный уровень	Архивариус;	8 452,70

##### 2. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
2.1	1-й квалификационный уровень	лаборант; секретарь руководителя;	8 837,25
2.2	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством;	13 048,56
2.3	4-й квалификационный уровень	механик	8 837,25

**3. Профессиональная квалификационная группа  
"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
3.1	1-й квалификационный уровень	юрисконсульт; инженер-программист (программист);	9 395,26
3.2	5-й квалификационный уровень	Главный специалист	11 812,14

**4. Профессиональная квалификационная группа  
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
4.1	1-й квалификационный уровень	секретарь учебной части;	8 452,70

**5. Профессиональная квалификационная группа  
"Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
5.1	2-й квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения;	8 452,70

**6. Профессиональная квалификационная группа  
"Должности педагогических работников"**

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должности	размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
6.1	2-й квалификационный уровень	педагог-организатор;	10 156,38
6.2	3-й квалификационный уровень	мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог;	10 156,38
6.3	4-й квалификационный уровень	Преподаватель;	7 195,01

**7. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"**

N п/п	Наименование должности	размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
7.1	Библиотекарь	8 452,70

**8. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"**

N п/п	Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
8.1	1-й квалификационный уровень	слесарь-сантехник плотник рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования дворник	8 452,70

**9. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"**

N п/п	Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3	4
9.1	1-й квалификационный уровень	водитель автомобиля	8 452,70

**10. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы**

N п/п	Наименование должности	размер тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в рублях)
1	2	3
10.1	Специалист по закупкам;	11 812,14

2.1.5. Для работников Колледжа, должности которых не включены в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.6. Для преподавателей Колледжа, непосредственно реализующих образовательные программы среднего профессионального образования и программы

профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, тарифная ставка определяется в зависимости от фактического количества обучающихся по предмету в каждой группе, количества часов по предмету в месяц и стоимости педагогической услуги (руб./ученико-час) и включает в себя ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года и иных выплат дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края «Об образовании».

2.1.7. Для преподавателей Колледжа норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году. Объем годовой учебной нагрузки определяется из расчета на 10 учебных месяцев.

2.1.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.1.9. Фактический объем учебной (преподавательской) работы зависит от количества часов по учебному плану, количества групп, направлений подготовки, преподаваемой дисциплины, укомплектованности персоналом и других обстоятельств.

Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной (преподавательской) нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

2.1.10. В случае, когда учебная (преподавательская) нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем, в связи с нахождением его в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

Преподавателям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная (преподавательская) нагрузка уменьшается по сравнению с учебной (преподавательской) нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным п. 2.1.10. настоящего Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

2.1.11. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы для педагогических работников устанавливается в соответствии приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) нагрузки в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

Для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала норма часов за ставку заработной платы составляет 40 часов в неделю.

2.1.12. Фиксированный размер должностного оклада, размер тарифной ставки, размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера оговариваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору), в том числе с работниками, принятыми по совместительству.

2.1.13. Оплата труда работников Колледжа, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой должности.

2.1.14. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.1.15. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.1.16. Оплата труда за нерабочие оплачиваемые дни производится с сохранением за работниками всех выплат, установленных в соответствии с трудовыми договорами (дополнительными соглашениями).

2.1.17. Фонд оплаты труда формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии на выполнение государственного задания, средств от приносящей доход деятельности и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансового обеспечения.

## **2.2. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда**

2.2.1. Фонд оплаты труда работников Колледжа состоит из базовой и стимулирующей частей:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда Колледжа (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

2.2.2. Единое штатное расписание Колледжа, независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения, утверждается руководителем в пределах базовой части ФОТ и включает в себя все должности административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

2.2.3. Наименования должностей, включенных в штатное расписание, должны соответствовать наименованиям профессий и должностей Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.



2.2.4. Базовая часть фонда оплаты труда включает фонд тарифных ставок, должностных окладов и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату, и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТд} + \text{ФОТк}, \text{ где}$$

ФОТд - фонд тарифных ставок, должностных окладов Колледжа;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников Колледжа распределяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТосн} + \text{ФОТауп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}, \text{ где}$$

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала (не менее 60% от ФОТб Колледжа);

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

2.2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТст. осн} + \text{ФОТст. ауп} + \text{ФОТст. увп} + \text{ФОТст. моп}, \text{ где}$$

ФОТст. осн - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала Колледжа, (не менее 60% от ФОТст Колледжа);

ФОТст. ауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТст. увп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТст. моп - стимулирующая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

### **2.3. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя**

2.3.1. Оплата труда директора Колледжа, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.2. Заработная плата директора Колледжа рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПрук} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПрук - заработная плата руководителя Колледжа;

Оклад – должностной оклад руководителя Колледжа, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается с учетом категории учреждения в кратном соотношении к показателю среднемесячной начисленной заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу, рассчитанному за предшествующий календарный год.

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

2.3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Колледжа определяется нормативным правовым актом учредителя.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала Колледжа для определения размера должностного оклада руководителя Колледжа применяется Порядок исчисления размера средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса РФ.

Выплаты компенсационного характера руководителю Колледжа, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовым актом учредителя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пермского края, содержащими нормы трудового права.

Перечень выплат стимулирующего характера, порядок назначения, размеры и условия их осуществления руководителю Колледжа утверждены Положением о стимулировании труда руководителей государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Пермского края, утвержденным приказом Министерства образования и науки Пермского края от 26.05.2014 г. №СЭД-26-01-04-1225 (с дополнениями и изменениями). с учетом достижения показателей эффективности деятельности Колледжа и критериев оценки эффективности деятельности Колледжа.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя Колледжа к средней заработной плате основного персонала определяется нормативным правовым актом учредителя.

2.3.4. Заработная плата заместителей руководителя Колледжа рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПзам} = \text{Оклад} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПзам - заработная плата заместителей руководителя Колледжа;

Оклад - должностной оклад заместителей директора, определяемый в трудовом договоре, заключаемым с руководителем Колледжа, устанавливается на 20% ниже должностного оклада директора Колледжа;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя, обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса, устанавливается руководителем Колледжа самостоятельно в размере не более 90 процентов от средней заработной платы руководителя, других заместителей - не более 70 процентов от средней заработной платы руководителя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя Колледжа в соответствии с разделом III настоящего Положения. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, соглашениями, другими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Перечень выплат стимулирующего характера, порядок назначения, размеры и условия их осуществления заместителям руководителя Колледжа устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Колледжа (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется учредителем в кратности от 1 до 5.

При расчете среднемесячной заработной платы руководителя Колледжа для установления предельного уровня средней заработной платы его заместителей применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.5. При осуществлении Колледжем приносящей доход деятельности, (в соответствии с учредительными документами), руководителю Колледжа устанавливается стимулирующая выплата за привлечение средств от приносящей доход деятельности, устанавливается в размере до 5% от суммы фактически поступивших средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды, в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги, но не более 20 000 рублей в месяц.

При определении размера указанной стимулирующей выплаты учитывается уровень средней заработной платы руководителя Колледжа, не превышающий 5-кратный размер средней заработной платы работников Колледжа.

## **2.4. Оплата труда основного персонала**

2.4.1. Основной персонал учреждения – это педагогические работники Колледжа, должности которых установлены Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», оказывающие услуги (выполняющие работы) в соответствии с определенными уставом Колледжа целями.

2.4.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников Колледжа на учебный год, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года исходя из количества часов по федеральным государственным образовательным стандартам, учебным планам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Колледже. Заработная плата преподавателей Колледжа рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе, в которой ведется преподавание. Если работник преподает несколько предметов в разных группах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе отдельно.

2.4.3. Заработная плата преподавателей Колледжа рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Стп} \times \text{N} \times \text{Бп} \times (1 + \text{Ксл}) + \text{H} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПп - заработная плата педагогического работника;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час) устанавливается по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года;

N - фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года;

Бп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждой группе;

Ксл - повышающий коэффициент сложности по предмету, критерии и размер которого может устанавливаться Колледжем самостоятельно по каждому предмету;

H - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Стп рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_0}{(\text{Пбу}_1 \times \text{Ту}_1 + \text{Пбу}_2 \times \text{Ту}_2 + \dots + \text{Пбу}_i \times \text{Ту}_i)}, \text{ где}$$

ФОТ<sub>0</sub> - базовая часть фонда оплаты труда педагогического работника;

Пбу<sub>1</sub> - численность получателей государственной услуги в 1-й группе;

Пбу<sub>2</sub> - численность получателей государственной услуги во 2-й группе;

Пбу<sub>i</sub> - численность получателей государственной услуги в i-й группе;

Ту<sub>1</sub> - годовое количество часов по учебному плану в 1-й группе;

Ту<sub>2</sub> - годовое количество часов по учебному плану во 2-й группе;

Ту<sub>i</sub> - годовое количество часов по учебному плану в i-й группе.

2.4.4. Стоимость педагогической услуги рассчитывается Колледжем по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года и устанавливается отдельным приказом руководителя Колледжа.

2.4.5. Учебный план разрабатывается Колледжем самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом, санитарными правилами и нормами.

2.4.6. При условии ведения образовательной работы в группе, скомплектованной из детей с ограниченными возможностями здоровья, при индивидуальном обучении на дому заработная плата рассчитывается по формуле:

$ЗПи = ((Стп \times Бп \times N \times Усн) \times (1 + Ксл)) + Н + Кк + Кстим$ , где

ЗПи - заработная плата педагогического работника при иной форме обучения, рассчитывается по каждому предмету, по которому ведется преподавание;

Стп - стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час), включает ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленную по состоянию на 31 декабря 2012 года;

Бп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц;

N - фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе (классе) по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года;

Усн - условный коэффициент, учитывающий нормативную наполняемость группы ( $25/NN$ , где NN - нормативная наполняемость);

Ксл - повышающий коэффициент сложности по предмету, критерии и размер которого устанавливаются Колледжем самостоятельно по каждому предмету;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. N 308-ПК "Об образовании в Пермском крае";

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

2.4.7. Зарплата прочего основного персонала рассчитывается по формуле:

$ЗПпр = \text{Оклад} + Н + Кк + Кстим$ , где

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - должностной оклад работника, определяется руководителем Колледжа в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. N 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

2.4.8. Почасовая оплата труда преподавателей применяется в следующих случаях:

- за часы работы, предусмотренные на руководство выпускными квалификационными работами, проверку дневников практик, проверку курсовых работ, консультации, проведение государственной итоговой аттестации;
- за часы работы, выполняемой в комиссии для проведения экзаменов (квалификационных);
- за часы учебной (преподавательской) работы по дополнительным профессиональным образовательным программам и программам профессионального обучения, реализуемые Колледжем за счет средств от приносящей доход деятельности;
- за часы учебной (преподавательской) работы, реализуемые в группах студентов, обучающихся по заочной форме обучения за счет средств от приносящей доход деятельности;
- за часы учебной (преподавательской) работы работникам Колледжа из числа педагогических работников, административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала на условиях совмещения по должности «преподаватель» в объеме не более 300 часов в год.

## **2.5. Оплата труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала**

2.5.1. Заработная плата работников Колледжа из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПувп} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПувп - заработная плата работника Колледжа из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - должностной оклад работника, определяется руководителем Колледжа в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

2.5.2. Заработная плата младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПмоп} = \text{Оклад} + \text{Кк} + \text{Кст}, \text{ где}$$

ЗПмоп – заработная плата работника из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - должностной оклад работника, определяется руководителем Колледжа в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и

объема выполняемой работы;

Кк – выплаты компенсационного характера;

Кст – выплаты стимулирующего характера.

### **III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютном размере или процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено законодательством.

3.2. В Колледже устанавливаются следующие виды компенсационных выплат (приложение № 1 к настоящему положению):

3.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

3.2.2. Выплаты за совмещение профессий (должностей);

3.2.3. Выплаты за расширение зон обслуживания;

3.2.4. Выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

3.2.5. Выплаты за работу в ночное время;

3.2.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.2.7. Повышенная оплата работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;

3.2.8. Районный коэффициент;

3.2.9. Выплаты за выполнение работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией работника;

3.2.10. Ежемесячная выплата за кураторство за счёт средств федерального бюджета, ежемесячная выплата за кураторство за счёт средств бюджета Пермского края;

3.2.11. Иные выплаты компенсационного характера.

3.3. Порядок установления выплат компенсационного характера директору Колледжа, размеры и условия их осуществления определяются учредителем.

3.4. Выплаты компенсационного характера заместителям директора, определяются в соответствии с общим порядком, установленным настоящим Положением.

3.5. Размер выплат компенсационного характера не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами, дополнительными соглашениями.

3.6. Конкретные виды, размер и условия осуществления компенсационных выплат устанавливаются (по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы) приказом директора.

3.7. Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам Колледжа, осуществляющим кураторство в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья за счет средств бюджета Пермского края, осуществляется за счет следующих источников финансового обеспечения:

3.7.1. За счет средств федерального бюджета (в бюджетных группах) педагогическим работникам Колледжа осуществляется вознаграждение за кураторство из расчета 5 000,00 руб. за одну учебную группу, с учетом фактически отработанного времени.

3.7.2. За счет средств субсидии на выполнение государственного задания ежемесячная компенсационная выплата за кураторство определяется по формуле:

$$K_{гз} = B * N, \text{ где}$$

B – вознаграждение за одного обучающегося в группе.

N – фактическое количество обучающихся в учебной группе.

Компенсационная выплата устанавливается в зависимости от фактического количества обучающихся по состоянию на «01» сентября и на «01» января текущего учебного года и выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

3.7.3. За счет средств от приносящей доход деятельности компенсационная выплата за кураторство осуществляется педагогическим работникам, оказывающим услуги в рамках заключенных договоров на оказание платных образовательных услуг по очной и очно-заочной формам обучения и определяется по формуле:

$$K_{пд} = B * N, \text{ где}$$

B – вознаграждение за одного обучающегося в группе.

N – фактическое количество обучающихся в учебной группе.

Компенсационная выплата устанавливается в зависимости от фактического количества обучающихся по состоянию на 1 сентября и на 1 января текущего учебного года и ежемесячно выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

3.8. Наименования, условия и предельные размеры компенсационных выплат работникам Колледжа указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.

С письменного согласия на работника может быть возложено кураторство в двух и более учебных группах.

При длительном отсутствии педагогического работника, выполняющего функции куратора в связи с временной нетрудоспособностью, нахождением в оплачиваемом отпуске, учебном отпуске или в отпуске без сохранения заработной платы свыше 14 календарных дней ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций куратора может быть установлено другому педагогическому работнику.

#### **IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам Колледжа, в том числе работающим по совместительству, с целью повышения качества, эффективности, результативности труда персонала, развития творческого отношения к труду, повышения и совершенствования своего профессионального уровня, внедрения инновационных технологий и методов труда, повышения престижности и привлекательности профессий, сохранения кадрового потенциала.



4.1. В Колледже устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера (приложение № 2 к настоящему положению):

- выплата за выслугу лет в колледже;
- выплата за квалификационную категорию;
- выплата работникам, имеющим отраслевые награды;
- выплата работникам, имеющим ученую степень;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выполнение особо важных работ и мероприятий, качество выполненных работ, оказываемых услуг;
- разовые премии к юбилейным датам, профессиональным и общенациональным праздникам;
- персональная выплата;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере или процентном отношении к должностному окладу по профессиональным квалификационным группам всем работникам.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора Колледжа в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, средств дополнительного финансирования, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Колледжем на оплату труда работников и максимальными размерами не ограничиваются.

4.4. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе передовых современных технологий;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Колледжа;
- участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.5. Премии по итогам работы выплачиваются в пределах имеющихся средств на оплату труда. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.6. Премия за выполнение особо важных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения указанных работ с целью поощрения работников за конкретный результат особо важной работы.

4.7. Персональная выплата назначается в исключительных случаях отдельным работникам с учетом их квалификации, острой потребности Колледжа в указанных специалистах и реальной ситуации на рынке труда.

4.8. Наименования, условия и предельные размеры стимулирующих выплат работникам Колледжа указаны в приложении № 2 к настоящему Положению.

4.9. Премии работников основного персонала (преподаватели, мастера производственного обучения, методист, педагог-психолог, педагог-организатор) по итогам работы за полугодие определяются исходя из количества набранных за полугодие баллов, подсчитанных в соответствии с критериями результативности труда работников основного персонала для определения размера премиальных выплат (приложение № 4 к настоящему Положению). Размер премии в денежном выражении каждого работника основного персонала определяется путем умножения суммы баллов отдельного работника на его коэффициент участия и денежный эквивалент одного балла. Коэффициент участия

представляет собой отношение фактически отработанных работником дней (без учета дней временной нетрудоспособности, отпусков, и т.п.) к рабочему времени полного премиального периода. Денежный эквивалент одного балла – отношение премиального фонда работников основного персонала, осуществляющих образовательный процесс, к суммарному количеству баллов, набранных за учетный премиальный период, всеми работниками основного персонала колледжа. Размер премиального фонда работников основного персонала, осуществляющих образовательный процесс в колледже, определяется два раза в год по окончанию каждого полугодия.

4.10. При ухудшении качества выполняемой работы, стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены на основании приказа директора.

4.11. Основанием для не назначения работникам Учреждения стимулирующих выплат по итогам работы полностью или частично являются следующие показатели:

- наложение дисциплинарного взыскания в размере 100%;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функциональных обязанностей в размере до 100%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда в размере до 100%;
- не выполнение критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника в размере до 100%;
- невыполнение приказов и распоряжений руководителя Колледжа в размере до 100%.

4.12. Частичное или полное лишение стимулирующих выплат осуществляется в том отчетном периоде, в котором выявлено нарушение.

4.13. При снятии дисциплинарного взыскания осуществление стимулирующих выплат возобновляется.

4.14. При недостаточности, либо отсутствии источника финансирования, осуществление единовременных стимулирующих выплат может быть приостановлено на основании приказа руководителя Колледжа.

## **V. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА И ИНЫЕ ВЫПЛАТЫ**

Выплаты социального характера – выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, и связаны с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения.

Работникам Колледжа устанавливаются при наличии оснований следующие виды меры социальной поддержки.

5.1. Ежемесячная денежная выплата отдельным категориям лиц, которым присуждена ученая степень кандидата наук, доктора наук, работающих в Колледже, выплачивается в абсолютном размере в соответствии с действующим законодательством.

5.2. Ежемесячная надбавка к заработной плате лицам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в Колледже в течение трех лет со дня окончания образовательной организации выплачивается в абсолютном размере в соответствии с Законом Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

5.3. Ежемесячная надбавка к заработной плате лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в Колледж в течение одного года со дня окончания образовательной организации выплачивается в абсолютном размере в соответствии с Законом Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

5.4. Единовременное государственное пособие лицам, поступающим на работу в Колледж в течение двух лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) выплачивается в абсолютном размере в соответствии с Законом Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

Единовременное государственное пособие выплачивается при следующих условиях:

- трудоустройство в указанной в настоящей части образовательной организации является первым после окончания обучения в организации среднего профессионального или высшего образования. Днем окончания организации среднего профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании;

- принятие педагогическим работником обязательства отработать в указанной в настоящей части образовательной организации три года со дня заключения трехстороннего договора о предоставлении единовременного государственного пособия между педагогическим работником, органом управления образования муниципального района (муниципального и городского округов) (учредителем государственной образовательной организации) и указанной в настоящей части образовательной организацией (далее - договор о предоставлении единовременного государственного пособия).

В случае прекращения трудового договора с образовательной организацией до истечения трех лет со дня заключения договора (за исключением случаев прекращения трудового договора при переходе на выборную работу (должность), по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части 1 статьи 77, пунктами 1, 2, 4 части 1 статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6, 7 части 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) часть единовременного государственного пособия в размере, пропорциональном неотработанному периоду, подлежит возврату в бюджет Пермского края.

5.5. Работникам, состоящим в штате Колледжа, при наличии экономии по ФОТ может оказываться материальная помощь в абсолютном размере, но не более двух должностных окладов, в следующих случаях:

а) болезни штатного работника или его членов семьи (детей, супруги(а), повлекшей за собой необходимость осуществления дорогостоящего лечения;

б) несчастного случая, произошедшего со штатным работником и (или) его членами семьи (детьми, супругом(ой));

в) смерти штатного работника или его членов семьи и его ближайших родственников (детей, супруги (а), родителей);

г) увольнения с работы штатных работников, имеющих непрерывный стаж работы в Колледже не менее 10 лет, связанного с выходом на пенсию по старости;

д) нанесения ущерба имуществу работника в результате стихийного бедствия и чрезвычайных обстоятельств;

5.6. Оказание материальной помощи работнику Учреждения осуществляется по приказу руководителя на основании:

- личного заявления работника с указанием причин для ее выплаты;

- ходатайства руководителя структурного подразделения, в котором работает работник;

- документов, подтверждающих факт наступления обстоятельств, предусмотренных в п. 5.5.

5.7. В случае смерти работника членам его семьи (супругу (е), детям, родителям) выплачивается материальная помощь на основании заявления одного из членов семьи.

5.8. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю Колледжа и ее конкретном размере принимает учредитель на основании его письменного заявления.

5.10. Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и не учитывается при исчислении среднего заработка.

## **VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

6.1. Штатные расписания по всем видам деятельности учебного заведения, включает все должности работников, педагогического персонала утверждаются директором Колледжа.

6.2. Численный состав работников Колледжа должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем – Министерством образования и науки Пермского края.

6.3. В штатном расписании Колледжа предусматриваются должности административно-управленческого, основного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Штатное расписание составляется по всем видам работников учебного заведения, созданным в соответствии с Уставом образовательного учреждения.

6.4. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Колледже и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

**Наименования, условия и размеры компенсационных выплат,  
предусмотренных работникам Колледжа**

№ п/п	Наименование	Условия	Размеры	Категории работников
1	2	3	4	5
<b>1.</b>	<b>Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда</b>			
<b>1.1.</b>	за неблагоприятные условия труда	выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (при аттестации рабочего места)	В соответствии с законодательством РФ	♦ все работники
<b>2.</b>	<b>Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных</b>			
<b>2.1.</b>	за совмещение профессий (должностей)	выполнение работником дополнительной работы, по другой профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены)	в размере, установленном директором Колледжа с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	♦ все работники
<b>2.2.</b>	за сверхурочную работу	работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы(смены), а при суммированном учете рабочего времени -сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.	В соответствии с ТК РФ	♦ все работники
<b>2.3.</b>	за работу в ночное время	работа в ночное время - с 22 часов до 6 часов	В соответствии с ТК РФ.	• младший обслуживающий персонал
<b>2.4.</b>	Районный коэффициент	нет	15%	♦ все работники

2.5.	за работу в выходной или нерабочий праздничный день	Выход на работу в нерабочие праздничные (выходные) дни	В соответствии с ТК РФ	♦ все работники
2.6.	за расширение зон обслуживания и увеличение объема работ	при выполнении им в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии (должности).	В размере, установленном директором Колледжа.	♦ все работники
2.7.	за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	исполнение обязанностей при временном отсутствии работника (отпуск, период временной нетрудоспособности и т.п.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором	в соответствии с ТК РФ	♦ все работники
2.8	за работу в сельских населенных пунктах	работающим в сельских населенных пунктах	в соответствии с законодательством Пермского края	♦ работники основного персонала
2.9	за работу в специальных (коррекционных) классах (группах) с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	работа в специальных (коррекционных) классах (группах)	в соответствии с законодательством Пермского края	♦ работники основного персонала
2.10	Выплата за кураторство в учебных группах	Выполнение обязанностей куратора	Кураторство бюджетных групп: 1) 60 руб. за 1 обучающегося за счет средств бюджета Пермского края; 2) 100 руб. за 1 обучающегося группы с ОВЗ за счет средств бюджета Пермского края; 3) 5000 руб. за счет средств федерального бюджета.	- работники основного персонала

2.11	Выплата за кураторство в учебных группах за счёт средств от приносящей доход деятельности.	Выполнение обязанностей куратора	Кураторство внебюджетных групп: 1) 260 руб. за 1 обучающегося за счет средств от приносящей доход деятельности; 2) 430 руб. за 1 обучающегося группы с ОВЗ за счет средств от приносящей доход деятельности.	- работники основного персонала
2.12.	Выплата председателям МК в соответствии с Положением о МК	Выполнение обязанностей председателя МК	29 % от должностного оклада	председатели МК
2.13.	Выплата за заведование учебными кабинетами, лабораториями	заведование учебными кабинетами, лабораториями	5 % от должностного оклада ежемесячно за сохранность мебели, оформление, соблюдение требований СанПин и ТБ	♦ работники основного персонала
2.14.	Выплата денежной компенсации за часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней	наличие у работника права на дополнительный оплачиваемый отпуск	В соответствии с ТК РФ	♦ все работники
2.15.	Выплаты денежной компенсации при увольнении работника	увольнение работника по основаниям, предусматривающим выплату денежного пособия	В соответствии с ТК РФ	♦ все работники

**Наименования и размеры  
 стимулирующих выплат, устанавливаемых работникам Колледжа**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование</b>	<b>Размеры</b>	<b>Категории работников</b>
<b>1.</b>	<b>Выплата за выслугу лет</b>		
<b>1.1.</b>	ежемесячная выплата за выслугу лет в Колледже	В следующих размерах: а) при стаже от 3 до 8 лет – 10%; б) при стаже свыше 8 до 13 лет – 15%; в) при стаже свыше 13 до 18 лет – 20%; г) при стаже свыше 18 лет – до 23 лет – 25%; г) при стаже свыше 23 лет – 30% от основного оклада.	♦ все работники
<b>2</b>	<b>Премияльные выплаты</b>		
<b>2.1.</b>	Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год)	максимальным размером не ограничена	- все работники
<b>2.2.</b>	Премияльные выплаты по итогам работы за полугодие, год	в соответствии с критериями результативности труда для определения размера премиальных выплат (Приложение № 4,5)	♦ все работники
<b>2.3.</b>	Премияльные выплаты за выполнение особо важных заданий, высокие результаты работы, качество выполненных работ	максимальным размером не ограничена	все работники
<b>2.4.</b>	Премия в связи с юбилейными датами учреждения, профессионального образования и праздниками	в размере, установленном Комиссией	все работники
<b>2.5.</b>	Премия в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения, уходом на пенсию)	От 20 % до 100 % от должностного оклада	все работники
<b>3</b>	<b>Выплаты за научно-методическую работу</b>		
<b>3.1.</b>	Выплата за подготовку докладов и выступления по учебно-методической тематике на различных мероприятиях	До 20 % от должностного оклада - городской уровень До 50% от должностного оклада - региональный уровень До 70% от должностного оклада - федеральный уровень	♦ административно-управленческий персонал; ♦ работники основного персонала



3.2.	Опубликование статьи из опыта научно-методической работы	До 15 % от должностного оклада - в сборнике, в т.ч. в электронном; до 75 % от должностного оклада - в профессиональном журнале, в т.ч. в электронном.	♦ административно-управленческий персонал ♦ работники основного персонала
3.3.	Выплата за подготовку и проведение мероприятий (кроме классных часов)	До 15% от должностного оклада –институциональный уровень	♦ работники основного персонала
		До 20 % от должностного оклада –городской уровень	
		До 50 % от должностного оклада - региональный уровень	
		До 100 % от должностного оклада – федеральный уровень	
3.4.	Выплата за участие в профессиональных конкурсах	Дистанционных: до 50% от должностного оклада- региональный уровень; до 100% от должностного оклада - федеральный уровень Очных: до 50% от должностного оклада- институциональный уровень; до 150% от должностного оклада- зональный этап регионального уровня; до 200% от должностного оклада- региональный уровень; до 300% от должностного оклада - федеральный уровень	♦ административно-управленческий персонал; ♦ работники основного персонала;
3.5.	Выплата за подготовку студентов к участию в чемпионатах «Молодые профессионалы» (WorldSkills) и «Абилимпикс»	до 100% от должностного оклада- отборочный этап регионального уровня; до 200% от должностного оклада - региональный уровень до 300% от должностного оклада - федеральный уровень	♦ административно-управленческий персонал; ♦ работники основного персонала;
3.6.	Выплата за подготовку участников и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций	<b>Городской уровень</b> участие – до 10% от должностного оклада, призовое место – до 15 % от должностного оклада	♦ административно-управленческий персонал; ♦ работники основного персонала;
		<b>Региональный уровень</b> участие – до 30 % от должностного оклада призовое место – до 100 % от должностного оклада	
3.7.	Руководство инновационными проектами, направленными на совершенствование методической, учебной и материальной базы учреждения с учетом заявок работодателей	До 30 % от должностного оклада за каждую работу.	♦ работники основного персонала;

4.	<b>Иные выплаты стимулирующего характера</b>		
4.1.	Персональная выплата Исполнение обязанностей, не входящих в обязанности по должности	До 200 % от должностного оклада, в размере, установленном Комиссией	все работники
4.2.	Выплата за участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	До 10 % от суммы привлечённых средств в размере, установленном Комиссией	работники, занимающиеся предпринимательской деятельностью
4.3.	Выплата за развитие, содержание и сохранность материально- технической базы учреждения	в размере, установленном Комиссией	все работники
4.4.	Выплата за классность водителям (при наличии документов, подтверждающих классность).	класс (категории BCDE, ABCDE, ABCDE) - до 30% должностного оклада; класс (категории DCB, DCE, ABCE) - до 20% должностного оклада; класс (категории C, BC, ABC)- до 10% должностного оклада.	водитель автомобиля
4.5.	Выплата за высокую интенсивность и результаты работы	в размере, установленном Комиссией	все работники
4.6.	Выплата за качественное выполнение работ, оказываемых услуг	в размере, установленном Комиссией	все работники
4.7.	Выплата за успешную организацию профоримационной работы	До 200 % от должностного оклада в размере, установленном Комиссией	все работники
4.8.	Своевременное и качественное предоставление отчетности	в размере, установленном Комиссией	♦ заместители директора, главный специалист, специалист по закупкам, секретари учебной части
4.9.	Отсутствие фактов нарушения законодательства – по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	в размере, установленном Комиссией	♦ учебно- вспомогательный персонал, ♦ младший обслуживающий персонал
4.10.	ежемесячная выплата квалификационную категорию	высшая квалификационная категория – 2600 руб.	♦ административно- управленческий персонал; - работники основного персонала
		первая квалификационная категория – 1300 руб.	♦ административно- управленческий персонал; - работники основного персонала

**Наименования, условия и размеры выплат социального характера,  
предусмотренных работникам Колледжа**

№ п/п	Наименование	Условия	Размеры	Категории работников
1	2	3	4	5
<b>Выплаты социального характера</b>				
<b>1.1.</b>	ежемесячная выплата педагогическим работникам, удостоенным государственных или отраслевых наград (за исключением почетных грамот) за работу в сфере образования	-при наличии государственной награды; -при наличии отраслевой награды (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации); -при наличии у работника двух оснований выплата производится только по одному максимальному основанию.	в соответствии с законодательством Пермского края	♦ административно-управленческий персонал; ♦ работники основного персонала;
<b>1.2.</b>	ежемесячные доплаты лицам, окончившим организации высшего и среднего профессионального образования (по очной форме обучения)	поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в Колледж, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации	в соответствии с законодательством Пермского края	♦ работники основного персонала;
<b>1.3.</b>	ежемесячные доплаты лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения)	поступающим на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в Колледж, в течение одного года со дня окончания образовательной организации	в соответствии с законодательством Пермского края	♦ работники основного персонала;
<b>1.4.</b>	Единовременная выплата (пособие)	поступающим на работу в течение двух лет со дня окончания образовательной организации в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в Колледж	в соответствии с законодательством Пермского края	♦ работники основного персонала;

## Критерии

### результативности труда работников основного персонала для определения размера премиальных выплат

№ п/п	Наименование критерия	Индикаторы	Максимальное количество баллов
<b>1.</b>	<b>Преподаватель, мастер производственного обучения</b>		
1.1.	Успеваемость (учет по преподавателям)	Успеваемость - 100% обучаемых по всем преподаваемым дисциплинам	5
1.2.	Посещаемость (учет по классным руководителям)	Не менее 90% посещаемости в группе без учета отсутствующих по уважительной причине	5
1.3.	Сохранность контингента (учет по классным руководителям)	Отсутствие уменьшения количества обучающихся в группе за учетный период без уважительной причины	5
1.4.	Подготовка участников олимпиад, конкурсов, научно-исследовательских конференций, спортивных мероприятий	За мероприятия, не оплаченные в течение учетного периода	5
1.5.	За качественное оформление и своевременную сдачу документов по воспитательной работе	При отсутствии замечаний по результатам внутриколледжного контроля	5
1.6.	За качественное ведение журналов учебных занятий	При отсутствии замечаний по результатам внутриколледжного контроля	5
1.7.	За качественное оформление и своевременную сдачу ведомостей промежуточных аттестаций	При отсутствии замечаний по результатам внутриколледжного контроля (в сроки до 30 июня, до 30 декабря)	5
1.8.	За качественное оформление и своевременную сдачу рабочих программ, учебно-методической и производственной документации	При отсутствии замечаний по результатам внутриколледжного контроля (в срок до 30 августа)	5

1.9.	За качественное оформление и своевременную сдачу итоговой ведомости по группе	При отсутствии замечаний по результатам внутриколледжного контроля (в сроки до 30 июня, до 30 декабря)	5
1.10.	Отчётность по трудоустройству	За своевременную сдачу отчётов по трудоустройству при трудоустройстве не менее 50 %	5
1.11.	За работу со студентами группы «риска»	Результативность коррекционно-развивающей работы	5
1.12.	Контроль за проживанием студентов в общежитии	Не менее 1 раза в месяц	5
1.13.	Привлечение студентов группы к получению дополнительного профессионального обучения на платной основе в колледже	Количество студентов	5
1.14.	За проведение открытых уроков, мастер-классов, открытых классных часов, внеклассных мероприятий, выступления на педсоветах, семинарах, конференциях, круглых столах	Методические разработки, доклады выступлений	10
1.15.	Отсутствие конфликтных ситуаций, административных взысканий	За учетный период	5
1.16.	Отсутствие больничных листов	За учетный период	10
1.17.	Своевременное ведение мониторингов, подготовка информации	За учетный период	10
	Итого:		100

### Критерии

#### оценки деятельности работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала для установления надбавки за качество выполняемых работ

№ п/п	Показатель	Значимость критерия	Оценка выполнения критерия			
			1	0,8	0,5	0
1	Соблюдение правил ТБ,ПБ	15	Соблюдаются			Не соблюдаются
2	Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима	10	Соблюдаются			Не соблюдаются
3	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	15	Соблюдаются			Не соблюдаются
4	Отсутствие жалоб сотрудников, обслуживаемых подразделений	15	Соблюдаются			Имеются
5	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу при минимальном руководстве и в короткие сроки	15	Высокий	Средний	Низкий	Отсутствует
6	Обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей	15	Соблюдаются			Не соблюдаются
7	За высокий уровень ответственности, исполнительскую дисциплину	15	Высокий	Средний	Низкий	Отсутствует
	Итого	100				