

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ПЕРМСКОГО КРАЯ
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Пермский краевой колледж «Оникс»

УТВЕРЖДЕНО
приказом и.о. директора
от «30» августа 2023 г. № 238-Д

Рассмотрено и принято на заседании
общего собрания трудового
коллектива
протокол № 2 от 30.08.2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников

Пермь, 2023

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников *государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Пермский краевой колледж «Оникс» (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. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации",
- Законом Пермского края от 12.03.2014 N 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»,
- Законом Пермского края от 3 сентября 2008 г. N 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 2022г. № 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. N 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. N 216н "Об утверждении

профессиональных квалификационных групп должностей работников образования",

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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),

- Постановлением Правительства Пермского края от 19 июля 2023 г. № 533-п «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края в сфере образования, утвержденное постановлением Правительства Пермского края от 01 апреля 2014 г. № 214-п ,

- 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 N 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 регулирующими 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. Регламент работы и полномочия Комиссии устанавливаются в Положении «О комиссии по распределению стимулирующих выплат», утвержденном приказом руководителя Колледжа

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

1.12. 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.

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.

Превышение нормы часов допускается с письменного согласия Работника.

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_б - базовая часть фонда оплаты труда Колледжа (составляет не более 70% ФОТ учреждения);

ФОТ_{ст} - 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 на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», который устанавливается в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

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

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

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

В 2023 году в случае если при установлении должностного оклада руководителя Колледжа в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за 2022 год, размер должностного оклада руководителя Колледжа снижается по сравнению с размером должностного оклада руководителя Колледжа за 2022 год, должностной оклад руководителя колледжа устанавливается на уровне 2022 года.

В случае если при установлении должностного оклада руководителя Колледжа в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за предшествующий календарный год, размер должностного оклада руководителя Колледжа увеличивается по сравнению с размером должностного оклада руководителя Колледжа за предшествующий календарный год, должностной оклад руководителя Колледжа устанавливается в размере должностного оклада руководителя Колледжа за предшествующий календарный год с учетом индексации, предусмотренной Законом о бюджете Пермского края на соответствующий финансовый год до внесения в него изменений.

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

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, заключаемом с руководителем Колледжа, устанавливается на 10-30% 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 коллективным договором, 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.

2.3.4. 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.

В случае выполнения показателей эффективности деятельности руководителя Колледжа ниже 50%, стимулирующая выплата за привлечение средств от приносящей доход деятельности за отчетный период не производится.

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. N 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:

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

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;

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;

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

Деление учебной группы на 2 подгруппы подразумевается при проведении учебных занятий по дисциплинам, междисциплинарным курсам, по которым количество часов на практику превышает 65%, если количество обучающихся в группе составляет не менее 20 человек.

Ксл - повышающий коэффициент сложности по предмету, критерии и размер которого устанавливаются Колледжем самостоятельно по каждому предмету (Приложении 1);

Н - 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.
Стп рассчитывается по формуле:

$$Стп = \frac{ФОТ_0}{(Пбу1 \times Ту1 + Пбу2 \times Ту2 + \dots Пбуi \times Туi)}, \text{ где}$$

ФОТ₀ - базовая часть фонда оплаты труда педагогического работника;
Пбу1 - численность получателей государственной услуги в 1-й группе;
Пбу2 - численность получателей государственной услуги во 2-й группе;

Пбу_i - численность получателей государственной услуги в i-й группе;

Ту1 - годовое количество часов по учебному плану в 1-й группе;

Ту2 - годовое количество часов по учебному плану во 2-й группе;

Ту_i - 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 государственным образовательным стандартом, санитарными правилами и нормами.

2.4.6. Заработная плата прочего основного персонала рассчитывается по формуле:

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

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.

При осуществлении учебной (преподавательской) работы по междисциплинарным курсам (МДК) профессионального цикла, учебной (преподавательской) работы в группах слушателей, обучающихся по программам профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, применяются коэффициенты сложности, конкретный размер которых устанавливаются Колледжем самостоятельно (Приложение 1);

2.4.7. Почасовая оплата труда преподавателей применяется в следующих случаях:

- за часы работы, предусмотренные на руководство выпускными квалификационными работами, 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;

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. Работникам Колледжа при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты работникам на работах в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии со ст. 148, 316 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации; совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со ст. 60.2, ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации; сверхурочной работе в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации; работе в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.1.4. иные выплаты компенсационного характера.

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

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

3.4. Конкретные виды, размер и условия осуществления компенсационных выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.5. Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам Колледжа, осуществляющим классное руководство (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:

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

С письменного согласия на работника может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух учебных группах.

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

3.5.2. За счет средств субсидии на выполнение государственного задания ежемесячная компенсационная выплата за классное руководство (кураторство) определяется по формуле:

$$K_{гз} = B * N, \text{ где}$$

B – вознаграждение за одного обучающегося в группах по программам подготовки специалистов среднего звена – 120 рублей, для учебных групп, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих – 140 рублей, обучающихся по программам профессионального обучения – 250 рублей, обучающихся по программам профессионального обучения (особый ребенок) – 300 рублей.

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.

3.5.3. За счет средств от приносящей доход деятельности компенсационная выплата за классное руководство (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:

$$K_{пд} = (B * N) + 5000, \text{ где}$$

B – вознаграждение за одного обучающегося в группах по программам подготовки специалистов среднего звена – 120 рублей, для учебных групп, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих.

N – фактическое количество обучающихся в 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.

3.6. Виды, условия и размеры компенсационных выплат, устанавливаемых работникам Колледжа:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Условия осуществления выплат	Размер компенсационных выплат	Категория работников
1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда				
1.1.	Вредные и (или) опасные условия труда	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными	Не менее 4% к должностному окладу/тарифной ставке	Работники, которым установлен повышенный размер оплаты труда по результатам

		условиями труда (ст.146, 147 ТК РФ)		специальной оценки условий труда
1.2.	Районный коэффициент	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ч.2 ст.146, 148 ТК РФ)	15% к заработной плате	Все работники
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных				
2.1.	Совмещение профессий (должностей)	Выполнение работником дополнительной работы по другой профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня	По соглашению сторон в зависимости от содержания и объема выполняемой работы.	Все работники
2.2.	Расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ	Выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности)	По соглашению сторон в зависимости от содержания и объема выполняемой работы, но не более 100% от должностного оклада	Все работники
2.3.	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Выполнение обязанностей при временном отсутствии работника (отпуск, период временной нетрудоспособности и т.д.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором как по другой, так и по такой же профессии (должности) (ст. 60.2, 149, 151 ТК РФ)	По соглашению сторон в зависимости от содержания и объема выполняемой работы, но не более 100% от должностного оклада	Все работники
2.4.	Работа в выходной или нерабочий праздничный день	Выполнение работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ)	В соответствии со ст. 153 ТК РФ, конкретный размер оплаты за работу в выходной или нерабочий	Все работники

			праздничный день определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору	
2.5.	Сверхурочная работа	Выполнение работником <u>по инициативе работодателя</u> за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ст. 152 ТК РФ)	В соответствии со ст. 152 ТК РФ, конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору	Все работники
2.6.	Совместительство	Выполнение дополнительной работы (<u>по инициативе работника</u>) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени	В соответствии со ст. 152 ТК РФ, по соглашению сторон в зависимости от содержания и объема выполняемой работы, но не более 100% от должностного оклада	Все работники
2.7.	Работа в ночное время	Выполнение работы с 22 часов до 6 утра (ст. 154 ТК РФ)	35% к должностному окладу	Работники из категории учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала
2.8. Выполнение дополнительных функциональных обязанностей, не входящих в круг основных (в соответствии со ст. 60.2, ст.151 ТК РФ, по соглашению сторон с учетом периода, содержания и объема выполняемой работы)				
2.8.1.	Работа с сайтом Колледжа (создание, доработка сайта, размещение информации на сайте и т.д.)	Выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительных функциональных обязанностей, не входящих в круг основных, по соглашению сторон	Не более 100% к должностному окладу	Работники из категории административно-управленческого, педагогического и учебно-вспомогательного персонала
2.8.2.	Организация и проведение воспитательных мероприятий в учебном корпусе (при отсутствии педагога-организатора)		Не более 100% к должностному окладу	Педагогические работники

2.8.4.	Организация и проведение мероприятий по военно-патриотическому воспитанию	в зависимости от содержания и объема выполняемой работы до 100% к должностному окладу	До 40% к должностному окладу	Педагогические работники
2.8.5.	Организации и проведение мероприятий в области ГО и ЧС		До 90% к должностному окладу	Работники из категории административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного персонала
2.8.6.	Организация и проведение мероприятий по пожарной безопасности		До 100% к должностному окладу	Работники из категории административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного персонала
2.8.7.	Участие в работе различных комиссий (стипендиальной, аттестационной, по распределению стимулирующих выплат, по поступлению и выбытию активов и т.д.)		500,00	Все работники
2.8.8.	Обслуживание и ремонт спортивного инвентаря (оборудования)		До 55% к должностному окладу	Педагогические работники
2.8.9.	Обеспечение функционирования имущественного комплекса		3% к должностному окладу за каждое здание	Все работники
2.8.10.	Организация и проведение мероприятий чемпионатного движения World Skills Russia, Абилимпикс		5000,00	Все работники
2.8.11.	Сопровождение электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий		До 100% к должностному окладу	Педагогические работники
2.8.12.	Ведение протоколов общих собраний, педагогических советов		До 25% к должностному окладу	Все работники

2.8.15.	Руководство методическим объединением колледжа		До 100% к должностному окладу	Все работники
2.8.16.	Руководство проектом развития Колледжа		До 100% к должностному окладу	Работники из числа административно-управленческого и педагогического персонала
2.8.18.	Руководство учебно-производственной практикой		До 10000,00	Все работники
2.8.19.	Руководство социально-психологической службой		До 100% к должностному окладу	Педагогические работники
2.8.21.	Руководство физическим воспитанием		До 50% к должностному окладу	Педагогические работники
2.8.23.	Выплата за руководство предметной (цикловой) комиссией		зависит от количества педагогов, входящих в состав П(Ц)К (за основного пед. работника - 100 руб. ; за совместителя, работающего более 360 час. – 50 руб.	Все работники
			зависит от наличия на специальности курсовой работы, выполняемой по разным МДК и количества студентов в группе (в полной группе - 700 руб. ; в группе 12-13 чел. -300 руб.	
2.8.24.	Выплата за кураторство профессии/специальности СПО		специальность (профессия или профессии совпадающей направленности), прошедшая полный цикл обучения -1500 руб.	Педагогические работники
			специальность (профессия или профессии совпадающей направленности)), не прошедшая	

			полный цикл обучения -2000 руб.	
			специальность (профессия или профессии совпадающей направленности), завершающая полный цикл обучения в этом учебном году - 3000 руб.	
			за ВКР (на отделении ССЗ) - 1000-1500 руб. в зависимости от количества студентов	
2.8.25.	Выплата за заведование кабинетом, спортивным залом, мастерской, лабораторией		кабинет ОО, ОГСЭ, ОП – дисциплин -420 руб. мастерская по рисунку, живописи, лаборатория по ИКТ -630 руб. мастерская по ДПИ, скульптуре, швейная 1000 руб. мастерская (по слесарным, электромонтажным, сварочным работам, работе с берестой, деревом) – 2000 руб. Спортивный зал - 630,00 руб. Тренажерный зал – 420,00 руб. Натурный фонд – 4060,00	Работники из категории административно-управленческого и педагогического персонала
2.8.26.	Выплата за работу в инклюзивной группе		100 руб. за человека (зависит от количества студентов с инвалидностью в группе СПО и видами различных нозологий)	Работники из категории административно-управленческого и педагогического персонала
2.8.27.	Выплата за руководство кружками		За проведение факультативных занятий по	Работники из категории педагогического

	(факультативами), клубами		физической культуре – 1760 руб.	персонала
	Выплата за организацию профориентационной работы		До 50% от должностного оклада	Все работники
	Организация деятельности по обеспечению учебных мастерских необходимым оборудованием и материалами		2000,00	Все работники
	Иные выплаты			

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. 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.

4.2. Работникам Колледжа устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.2.1. Стимулирующая выплата по итогам работы за месяц, квартал.

4.2.2. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в Колледже, выслугу лет согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Непрерывный стаж работы, выслуга лет	Сумма, руб.
1	От 3 до 8 лет	1000,00
2	От 8 до 13 лет	1500,00
3	От 13 до 18 лет	2000,00
4	От 18 до 23 лет	2500,00
5	Свыше 23 лет	3000,00

* в части работников, имеющих право на досрочное назначение трудовой пенсии, используется Выслуга лет, остальных работников - стаж непрерывной работы в учреждении.

В непрерывный стаж работы в учреждении включается время работы в реорганизованных учреждениях.

Выплата за стаж непрерывной работы назначается со дня достижения соответствующего стажа, дающего право на соответствующие выплаты.

4.2.3. Ежемесячная надбавка к заработной плате педагогическим работникам (в том числе руководителям), удостоенным государственных наград за работу в сфере образования или имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.

Размеры и порядок выплаты определяется Законом Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

При наличии у работника (руководителя) государственной и ведомственной наград выплата надбавки к заработной плате производится по одному максимальному основанию. Выплата производится ежемесячно, за фактически отработанное время.

4.2.4. Ежемесячная надбавка к заработной плате педагогическим работникам за наличие высшей квалификационной категории в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки России от 07 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрированного Минюстом России от 23 мая 2014 г., регистр. № 32408) при выполнении ими преподавательской работы осуществляется в абсолютном размере в соответствии с Законом Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае».

Размер ежемесячной надбавки определяется в перерасчете предельного размера на объем учебной нагрузки педагогического работника и не может быть больше установленного предельного размера.

4.2.5. Стимулирующая выплата административным работникам за наличие высшей квалификационной категории по должности «преподаватель», в течение срока действия квалификационной категории, осуществляется в размере 2000 рублей.

4.2.6. Стимулирующая выплата за наличие, первой квалификационной категории. осуществляется в размере – 1500 рублей.

4.2.7. Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории преподавателям Колледжа, в случае если квалификационная категория установлена по должности с другим наименованием – учитель/мастер производственного обучения, при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, осуществляется в следующих размерах:

- за наличие высшей квалификационной категории выплата производится в размере в абсолютном размере в соответствии с Законом Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

- за наличие первой квалификационной категории выплата производится в размере 1500 рублей.

4.2.8. Стимулирующая выплата педагогам в возрасте до 35 лет в течение первых трех лет работы в системе среднего профессионального образования.

4.2.9. Стимулирующая выплата за привлечение средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Выплата устанавливается в размере до 10 % от суммы привлеченных (фактически поступивших) средств, за исключением средств, полученных от передачи имущества в аренду и средств, полученных от арендаторов в рамках исполнения соответствующих договоров аренды, в качестве возмещения расходов на коммунальные услуги.

Стимулирующие выплаты при выполнении работы, оказании услуг, полученных от приносящей доход деятельности, распределяются и назначаются на основании представления заместителей директора, руководителей структурных подразделений в зависимости от личного вклада Работника при выполнении работ, оказании услуг, связанных с привлечением

указанных средств. Выплата производится из средств от приносящей доход деятельности.

4.2.10. Иные стимулирующие выплаты.

4.3. Выплаты, указанные в п. 4.2.1. осуществляются с учетом показателей, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника. Показатели, позволяющие оценить личный вклад работников, определены в Приложении 2 к настоящему Положению.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, указанные в п.4.2.1. устанавливаются за определенный период по итогам работы в соответствии с критериями и показателями эффективности на основании решения Комиссии по приказу руководителя Колледжа.

Порядок назначения стимулирующих выплат:

- руководители подразделений оценивают работу согласно установленным критериям оценки деятельности в течение определенного периода, проводят мониторинг профессиональной деятельности каждого работника и подают сведения в Комиссию;

- комиссия проводит мониторинг сведений, поступивших от руководителей подразделений на соответствие показателей и критериев оценки деятельности, и определяет размер стимулирующих выплат каждому работнику Колледжа;

4.5. Иные стимулирующие выплаты включают:

- единовременные стимулирующие выплаты.

4.6. Показателями для назначения единовременных стимулирующих выплат являются:

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий по поручению руководителя Колледжа;

- высокие результаты и качество выполняемых работ (оказываемых услуг);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Колледжа;

- подготовка и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью Колледжа;

- выполнение особо важных и значимых работ по поручению Учредителя (по письмам Учредителя);

- праздничные даты (Международный женский день 8 Марта, День защитника отечества 23 февраля) и профессиональные праздники (День профессионально-технического образования);

- юбилейные даты работников (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет);

- награждение Почетной грамотой Министерства образования и науки Пермского края, Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации.

4.7. Единовременные стимулирующие выплаты в соответствии с п. 4. 6. осуществляются при наличии средств по ФОТ на основании приказа руководителя Колледжа и максимальными размерами не ограничиваются.

Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются без учета фактически отработанного времени в процентном отношении к

должностному окладу или в абсолютной величине и учитываются в средней заработной плате в полном объеме, за исключением выплат показателями для назначения которых являются: праздничные и юбилейные даты, награждение Почетной грамотой.

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

4.9. 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%.

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

4.11. При снятии дисциплинарного взыскания осуществление стимулирующих выплат возобновляется.

4.12. 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».

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.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Положение вступает в силу с «01» сентября 2023 г.

6.2. Положение (его отдельные пункты) может быть изменено по инициативе выборного представительного органа работников ГБПОУ «Пермского краевого колледжа «Оникс»», директора Колледжа.

**Перечень факторов в преподавании предметов (УД, МДК, УП)
для применения повышающего коэффициента сложности по предмету**

Фактор	Ксл- повышающий коэффициент сложности по предмету
Предмет в группе, скомплектованной из обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, не имеющих основного общего или среднего общего образования	0,2
Предмет в «инклюзивной» группе, в составе которой есть обучающиеся с инвалидностью	до 0,5 (от 3 до 5 чел.- 0,1; более 5 чел.- 0,15)
Предмет, для преподавания которого привлекается высококвалифицированный специалист (представитель работодателя)	до 3
Предмет, предполагающий проверку тетрадей	0,2
Предмет, предполагающий деление на подгруппы, но проводимый в полной группе или на «потоке»	до 0,75

Отчеты об установлении стимулирующих выплат

**размещено отдельным файлом

УТВЕРЖДЕНЫ
приказом директора
ГБПОУ «Пермский краевой колледж «Оникс»
от «01» марта 2024 г. № 88-Д

ИЗМЕНЕНИЯ,

которые вносятся в Положения о системе оплаты труда работников ГБПОУ «Пермский краевой колледж «Оникс»

1. 13 и 14 абзац пункта 1.2. изложить в следующей редакции:

«- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 августа 2022 года № 762 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

- Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».»;

2. подпункт 2.1.1. изложить в следующей редакции:

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

- тарифные ставки, должностные оклады;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- выплаты социального характера.»;

3. в пунктах 2.3. -2.5. обозначения

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

изложить в следующей редакции:

Кк - компенсационные выплаты;

Кстим - стимулирующие выплаты.

4. пункт 3.1. изложить в следующей редакции:

«3.1. Работникам Колледжа при наличии оснований, предусмотренных законодательством, устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:»;

5. пункты 3.2.-3.3. изложить в следующей редакции:

«3.2. Компенсационные выплаты устанавливаются в абсолютном размере или в процентном отношении к тарифной ставке, должностному окладу, если иное не предусмотрено законодательством.

3.3. Размер компенсационных выплат не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, трудовыми договорами, дополнительными соглашениями.»;

6. подпункт 2.8.10. пункта 3.6 изложить в следующей редакции:

«Организация и проведение мероприятий чемпионатного движения»;

7 подпункт 2.8.26. пункта 3.6 исключить;

8. наименование раздела IV изложить в следующей редакции:

«IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ»;

9. пункт 4.2.4. изложить в следующей редакции:

«4.2.4. Ежемесячная надбавка к заработной плате педагогическим работникам за наличие высшей квалификационной категории в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, при выполнении ими преподавательской работы осуществляется в абсолютном размере в соответствии с Законом Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае.»»;

10. строку 2 Приложения 1 к Положению о системе оплаты труда работников ГБПОУ «Пермский краевой колледж «Оникс» изложить в следующей редакции:

Предмет в группе, в составе которой есть студент, который обучается по адаптированной основной образовательной программе среднего профессионального образования	от 0,1 (1 чел.) до 0,5
---	------------------------