

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ПЕРМСКОГО КРАЯ

государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Березниковский медицинский колледж»

РАССМОТРЕНО и ПРИНЯТО

Общим собранием трудового коллектива

Протокол № 3 от «19» июня 2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора колледжа

№ 01-05-32 «о» от «20» июня 2025 г.

СОГЛАСОВАНО представителем работников Колледжа

**ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников**

Березники, 2025

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Березниковский медицинский 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. 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. № 225 «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 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 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 г. № 196 «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 г. N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- Федеральным законом от 19.06.2000г. N 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда;

- 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. При проведении индексации должностных окладов, тарифных ставок компенсационные и стимулирующие выплаты (ежемесячные надбавки), установленные работникам Колледжа до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифной ставки не снижаются в абсолютном размере.

1.13. Выплата заработной платы работникам Колледжа осуществляется 15 и 30(31) 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.

1.14. При нарушении установленного в пункте 1.12. настоящего Положения срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

1.14. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, в котором отражены: составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, общая денежная сумма, подлежащая выплате, размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, а также размеры и основания произведенных удержаний.

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;

- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- выплаты социального характера.

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

2.1.3. Размеры должностных окладов, тарифных ставок устанавливаются работникам Колледжа с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп.

2.1.4. Конкретный размер тарифных ставок, должностных окладов по соответствующим должностям и профессиям (группам должностей и профессий) устанавливается приказом руководителя Колледжа.

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

2.1.6. Для преподавателей Колледжа, непосредственно реализующих образовательные программы среднего профессионального 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, учебного плана, 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:

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}, \text{ где}$$

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:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{д}} + \text{ФОТ}_{\text{к}}, \text{ где}$$

ФОТ_д - фонд тарифных ставок, должностных окладов Колледжа;

ФОТ_к - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников Колледжа распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{осн}} + \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где}$$

ФОТ_{осн} - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала (не менее 60% от ФОТ_б Колледжа);

ФОТ_{ауп} - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

2.2.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст.}} = \text{ФОТ}_{\text{ст. осн}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. увп}} + \text{ФОТ}_{\text{ст. моп}}, \text{ где}$$

ФОТ_{ст. 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:

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

ЗПдир - 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.

Для установления размера должностного оклада руководителя Колледжа, средняя заработная плата работников из категории основного персонала определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы таких работников списочного состава (без учета руководителя, заместителя руководителя) на среднесписочную численность таких работников (без учета руководителя, заместителя руководителя) за предшествующий календарный год и деления на 12 (количество месяцев в году).

В сумму фактически начисленной заработной платы основного персонала включаются все виды выплат, независимо от их источника финансового обеспечения, включая выплаты, предусмотренные п. 2 Постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

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

Кк - компенсационные выплаты;

Кстим – стимулирующие выплаты.

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 руководителя, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем Колледжа, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Колледжа;

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

Кк - компенсационные выплаты;

Кстим - стимулирующие выплаты.

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.

Компенсационные выплаты устанавливаются заместителям руководителя и работникам 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 стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия их осуществления заместителям руководителя и работникам 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 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 30 000 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. N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» и 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 с учетом количества часов по федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным программам (учебным планам), обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Колледже.

2.4.3. Заработная плата преподавателей Колледжа рассчитывается по формуле:

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

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;

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 (классе) по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года;

В случае наполняемости группы менее 15 человек (с учетом объединенных для обучения групп) для расчета заработной платы преподавателей принимается количество обучающихся N равным 15.

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

Ксл - коэффициент сложности:

Ксл - коэффициент сложности преподавания общепрофессиональных дисциплин и профессиональных модулей (кроме учебной и производственной практики), формирующих профессиональные компетенции составляет 0,1.

Ксл - коэффициент сложности при проведении практических и лабораторных занятий, учебной практики с делением группы на подгруппы составляет 1.

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

Кк – компенсационные выплаты;

Кстим – стимулирующие выплаты.

Стп рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_0}{(\text{Пбу1} \times \text{Ту1} + \text{Пбу2} \times \text{Ту2} + \dots \text{Пбуi} \times \text{Туi})}, \text{ где}$$

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;

Пбуi - 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;

Туi - 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. Ученые планы образовательных программ разрабатывается Колледжем самостоятельно.

2.4.6. Заработная плата прочего основного персонала рассчитывается по формуле:

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

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 – компенсационные выплаты;

Кстим – стимулирующие выплаты.

2.4.7. Почасовая оплата труда преподавателей применяется в следующих случаях:

– за часы работы, предусмотренные за, проведение государственной итоговой аттестации (исключение составляют часы, включенные работнику в тарификацию);

- 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 (исключение составляют часы, включенные работнику в тарификацию);

- за часы учебной (преподавательской) работы, реализуемые в группах студентов, обучающихся по очно-заочной форме обучения за счет средств от приносящей доход деятельности (исключение составляют часы, включенные работнику в тарификацию);

- 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 360 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 – компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством;

Кстим – стимулирующие выплаты.

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 – компенсационные выплаты;

Кст – стимулирующие выплаты.

III. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

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

3.3. Размер компенсационных не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, 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 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:

$K_{гз} = B * N$, где

B – вознаграждение за одного обучающегося в группах по программам подготовки специалистов среднего звена – 100,00 руб.

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:

$K_{пд} = B * N$, где

B – вознаграждение за одного обучающегося в группах по программам подготовки специалистов среднего звена – 100,00 руб.

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.

3.6. Виды, условия и размеры компенсационных выплат, устанавливаемых работникам Колледжа определены в Приложении 1

IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

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, год.

4.2.2. Стимулирующая выплата за стаж работы в Колледже согласно нижеприведенной таблице:

№ п/п	Непрерывный стаж работы	Сумма, руб.
1	От 3 до 8 лет	1 500,00
2	От 8 до 13 лет	2 000,00
3	От 13 до 18 лет	3 000,00
4	От 18 до 23 лет	4 000,00
5	Свыше 23 лет	5 000,00

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 Приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» 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 за наличие высшей квалификационной категории (дополнительная), первой квалификационной категории (дополнительная), категорий педагог-методист, педагог-наставник осуществляется в размере 3 000,00 руб.

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

Выплата устанавливается в размере до 5% 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.

4.3. 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:

- заместитель директора, руководители структурных подразделений, лица ответственные за различные направления деятельности Колледжа 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 на соответствие показателей и критериев оценки деятельности, и определяет размер стимулирующих выплат каждому работнику Колледжа;

4.5. Иные стимулирующие выплаты включают:

- единовременные стимулирующие выплаты.

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 учителя, День работника профессионального образования);

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

- индивидуальный вклад в развитие Колледжа, выразившийся в награждении почетной грамотой, благодарностью, благодарственным письмом органами исполнительной власти разных уровней и директором Колледжа: на уровне Колледжа – до 3000руб., на городском и зональном уровне – до 5000 руб., на уровне края – до 8000руб., на всероссийском уровне – до 10000руб..

4.6. Единовременные стимулирующие выплаты в соответствии с п. 4. 5. 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.

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

4.8. Основанием для не назначения работникам Колледжа 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%:
 - несвоевременное предоставление отчётов и иной документации - 20%
 - некачественное предоставление отчётной и иной документации - 10%
 - - нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда в размере до 100%:
 - опоздание на работу – 50%
 - несвоевременное начало и окончание учебного занятия -30%
 - отсутствие на рабочем месте без уважительной причины (прогул)- 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%.

4.9. Частичное или полное лишение стимулирующих выплат, в том числе при наличии неснятого дисциплинарного взыскания, осуществляется в том отчетном периоде, в котором выявлено нарушение.

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 трех 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 2025 г.

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

Приложение № 1 к Положению
о системе оплаты труда
работников ГБПОУ
«Березниковский
медицинский колледж»

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Условия осуществления выплат	Размер компенсационны х 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 условиями труда (ст.146, 147 ТК РФ)	Не менее 4% к должностному окладу/тарифной ставке	Работники, которым установлен повышенный размер оплаты труда по результатам 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 (ст. ст. 60.2, 149, 151, 152, 153, 154 ТК РФ)				
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 в размере от 3 000,00 руб. до 20 000,00 руб.	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 в размере от 3 000,00 руб. до 20 000,00 руб.	Все работники
2.3.	Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Выполнение обязанностей при временном отсутствии работника (отпуск, период временной	По соглашению сторон в зависимости от содержания и объема выполняемой	Все работники

		нетрудоспособности 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)	работы в размере от 3 000,00 руб. до 20 000,00 руб.	
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 праздничный день определяется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору	Все работники
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 в размере от 5000,00 руб. до 30 000,00 руб.	Все работники
2.7.	Заведование учебными кабинетами, лабораториями:			Педагогические работники
2.7.1.		1 кабинет, спортивная площадка	800,00 руб.	Педагогические работники
2.7.2.		1 лаборатория	1500,00 руб.	Педагогические работники
2.7.3.		2 и более кабинетов, лабораторий	2000,00 руб.	Педагогические работники
2.8.	Организация и	При объеме нагрузки	500,00 руб. за	Педагогические

	осуществление образовательной деятельности по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ОВЗ, инвалидов, с учетом фактического объема учебной нагрузки по преподаваемому предмету	от 32 до 100 часов в семестр При объеме нагрузки от 100 до 200 часов в семестр	одного обучающегося 1000,00 руб. за одного обучающегося	работники
2.9. 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)				
2.09.1.	Руководство методической комиссией	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 в зависимости от содержания и объема выполняемой работы	от 2 000,00 руб. до 5 000,00 руб.	Все работники
2.09.2.	Работа в приемной комиссии в период приемной кампании		от 5000,00 руб. до 50000,00 руб.	Все работники
2.09.3.	Составление и корректировка расписания учебного процесса		По соглашению сторон в зависимости от содержания и объема выполняемой работы в размере от 5 000,00 руб. до 15 000,00 руб.	Все работники
2.09.4.	Руководство административно-хозяйственной деятельностью		По соглашению сторон в зависимости от содержания и объема выполняемой работы в размере от 15 000,00 руб. до 25 000,00 руб.	Все работники
2.09.5.	Руководство практической подготовкой и трудоустройством выпускников		По соглашению сторон в зависимости от содержания и объема выполняемой работы в размере от 15 000,00 руб. до 25 000,00 руб.	Все работники
2.09.6.	Руководство учебно-воспитательной деятельностью		По соглашению сторон в зависимости от содержания и объема выполняемой работы в размере от 15 000,00 руб. до 25 000,00 руб.	Педагогические работники
2.09.7.	Методическое сопровождение, повышение квалификации педагогических		По соглашению сторон в зависимости от	Педагогические работники

	работников, организация мероприятий НПК для педагогов		содержания и объема выполняемой работы в размере от 15 000,00 руб. до 25 000,00 руб.	
2.09.8.	Организация работы и проведение мероприятий чемпионатного движения Профессионалы, Профессионалы высоких технологий и Абилимпикс, проекта Профессионалитет		По соглашению сторон в зависимости от содержания и объема выполняемой работы в размере от 15 000,00 руб. до 25 000,00 руб.	Педагогические работники
2.09.10.	Сопровождение электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий (ЭПОС СПО, ИКП «Сферум», др. менеджерами, образовательными платформами)		По соглашению сторон в зависимости от содержания и объема выполняемой работы в размере от 5 000,00 руб. до 15 000,00 руб.	Педагогические работники
2.10.11.	Руководство физическим воспитанием		от 3 000,00 руб. до 15 000,00 руб.	Все работники
2.10.12.	Оформление запросов, работа с архивными документами		от 5 000,00 руб. до 15 000,00 руб.	Педагогические работники

Критерии оценки показателей эффективности деятельности
- для основного персонала:

Критерии	Условия осуществления выплат	Размер выплаты в абсолютном размере или в % к должностному окладу
Ежемесячные выплаты:		
Результаты успеваемости по итогам предыдущего семестра (на 30.12, на 30.06)	По представлению заместителя директора, при наличии представленного отчета преподавателя.	2000,00 руб. – успеваемость составляет 100-96%; 1500,00 руб. – успеваемость составляет 95-90%; 1000,00 руб. – успеваемость составляет 89-80%; 0 – успеваемость составляет 79 и менее %
Качественное и своевременное осуществление контрольно-оценочной деятельности на 15 число каждого месяца (ЭПОС)	По представлению заместителя директора, при наличии представленного отчета преподавателя.	500,00 руб. – качественное и своевременное заполнение учебных журналов; документации в учебную часть;
Выполнение целевых показателей мониторинга работы в ЭПОС.СПО	По результатам предыдущего месяца мониторинга ЭПОС	1000,00 руб. при выполнении всех показателей мониторинга.
За качество проводимой воспитательной и методической работы		
Организация участия обучающихся и проведение мероприятий учебно-воспитательного характера (по поручению или согласованию с администрацией колледжа)	По результатам участия и факту организации мероприятий согласно плану учебно-воспитательной работы (положение, отчет с фото).	Организация и проведение – 2500,00 руб. Подготовка участников – 400,00 руб. (за 1 мероприятие) Сопровождение участников – 250,00 руб.
Организация участия обучающихся и проведение профориентационных мероприятий и волонтерской деятельности (по поручению или согласованию с администрацией колледжа)	По результатам участия и факту организации мероприятий согласно плану учебно-воспитательной работы (положение, отчет с фото).	Организация и проведение – 2500,00 руб. Подготовка участников – 400,00 руб. (за 1 мероприятие) Сопровождение участников – 250,00 руб.
Выступление педагогов с докладами	По факту участия (по плану, направлению колледжа)	На ЦМК – 500,00 руб. На педсовете – 1000,00 руб. На краевых мероприятиях – 1500,00 руб.
Результативность участия педагогов в конкурсах (фестивалях) профессионального мастерства «Учитель года» (очная форма), реализация педагогических (социальных) проектов, трансляция педагогического опыта	По факту победы в мероприятиях уровня колледжа; По факту участия и победы в мероприятиях зонального, регионального и федерального уровня	Участие в конкурсе «Учитель года» (колледж) – 2000,00 руб., 1 место – 8000,00 руб., 2,3 места – 5000,00 руб. Участие в конкурсе зонального уровня – 8000,00 руб., 1,2,3 места – 15000,00 руб. Участие в конкурсе краевого или федерального уровня – 10000,00 руб. 1,2,3 место – 20000,00 руб. Проведение открытого урока – 1000,00 руб. Участие в фестивале (краевой уровень и выше) – 5000,00 руб.

Методическое сопровождение участника конкурса профессионального мастерства «Учитель года»	По факту участия и победы в мероприятиях зонального, регионального и федерального уровня	Участие в конкурсе зонального, регионального и федерального уровня – 10000,00 руб. Победитель/призер зонального, регионального и федерального уровня – 5000,00 руб.
Публикации педагогов, участие в научно-практических конференциях	По факту участия	Научная публикация (печатное издание) – 1500,00 руб. Участие в научно-практической конференции Регионального и Российского уровней: – заочная – 2000,00 руб. – очная – 5000,00 руб.
Результативность, организация, подготовка участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях	По факту и результату участия	Заочное мероприятие Всероссийского, регионального масштаба: – участие – 1000,00 руб. – призовое место -2000,00 руб. – победа – 3000,00 руб. Очное мероприятие Федерального, регионального масштаба: – участие – 2500,00 руб. – призовое место – 4500,00 руб. – победа – 8500,00 руб.
Организация, подготовка и результаты физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, в т. ч. Организация подготовки к сдаче норм ГТО	По факту организации и результату участия	Организация на уровне колледжа (при наличии Положения) – 2000,00 руб. Соревнования городские (не входящие в Спартакиаду): – участие – 2000,00 руб. – призовое место -2500,00 руб. – победа – 3000,00 руб. Спартакиада: – участие – 3000,00 руб. – призовое место -4000,00 руб. – победа – 5000,00 руб. Краевые соревнования: – участие – 5000,00 руб. – призовое место -7500,00 руб. – победа – 10000,00 руб.
Подготовка и участие команды обучающихся в военно-патриотических, культурно-массовых, интеллектуальных мероприятиях (конкурсы, фестивали, олимпиады и т.п.)	По факту организации и результату участия	Дополнительные поощрения: Краевой и Всероссийский уровни: Победа – 2000,00 руб. Призовое место – 1500,00 руб. Участие – 1000,00 руб. Городской уровень: Победа – 1000,00 руб. Призовое место – 1000,00 руб. Участие – 800,00 руб.
Участие педагога в разработке учебно-методического обеспечения основной образовательной программы и др.	По факту разработки, согласования и утверждения рабочих программ, оценочных средств и др. методических материалов	Рабочая программа УД, МДК: до 100 ч - 1000,00 руб. от 101 до 200 ч – 2000,00 руб. более 201 ч – 3000,00 руб. ПМ - 3000,00 руб. Оценочные средства – 1500,00

Организация и участие в чемпионате «Профессионалы», «Профессионалы высоких технологий», «Абилимпикс» (Региональный/Отборочный/Национальный)	По оценке комиссии По факту и результату участия, единовременно. Согласно методических рекомендаций.	руб. Подготовка участника/участников/команды - 8500 руб. Победителя (регион) – 1 место – 8500,00 руб. – 2 место – 4250,00 руб. – 3 место – 2550,00 руб. Отборочные соревнования - выход в группу – 12750,00 руб. Нацфинал -сопровождение участника 8500,00 руб.; Призер – 8500,00 руб.; Победитель – 17000,00 руб. Экспертная деятельность: - Главный эксперт – 17000,00 руб.; - Экспертная деятельность на площадке 8500,00 руб. Деловая программа: подготовка и проведение мастер-классов – 850,00 руб.; организация и проведение мероприятия деловой программы – 2550,00 руб.
Организация и ведение внеурочной, кружковой работы	На основании Приказа руководителя, ежемесячно.	При проведении не менее 4 занятий в месяц: в группе от 5 до 10 студентов – 2000 руб., в в группе от 11 до 20 студентов – 3000 руб. При проведении не менее 8 занятий в месяц: в группе от 5 до 10 студентов – 4000 руб., в в группе от 11 до 20 студентов – 6000 руб.
для основного персонала при выполнении дополнительного объема работ, дополнительных обязанностей, не входящих в круг основных, расширение зоны обслуживания (руководство практической подготовкой и трудоустройство выпускников)		
Заключение 3х-сторонних договоров на подготовку специалистов	Наличие 3х-сторонних договоров	Охват не менее 90% обучающихся-10 %,
Качество организации работы центра карьеры, качественное и своевременное заполнение мониторингов	По факту отсутствия замечаний, серьезных ошибок в работе, своевременность и качество выполнения поручений руководителя	Работа выполняется качественно -10 %;
Заключение целевых договоров	По факту увеличения количества студентов, заключивших целевые договоры	Увеличение количества – 10%;
для основного персонала при выполнении дополнительного объема работ, дополнительных обязанностей, не входящих в круг основных, расширение зоны обслуживания (руководство научно-методической деятельностью, методическое сопровождение педагогических работников)		
Качественная организация работы по участию студентов и преподавателей в профессиональных конкурсах, НПК, мероприятиях	По факту участия преподавателей и студентов	Увеличение количества - 10%; Сохранение количества – 5%; Снижение количества – 0%
Анализ деятельности данных в подсистеме «ЭПОС.СПО»	По факту своевременного и безошибочного внесения	При своевременной, в полном объеме внесении информации -

	данных в подсистему «ЭПОС.СПО»	10%; При несвоевременной, либо неполной информации - 0%
Качество организации работы по сопровождению педагогов в рамках аттестации	По факту увеличения (сохранения) количества аттестованных на первую и высшую категорию за отчетный период	Увеличение количества - 10%; Сохранение количества – 5%; Снижение количества – 0%
для основного персонала при выполнении дополнительного объема работ, дополнительных обязанностей, не входящих в круг основных, расширение зоны обслуживания (за руководство административно-хозяйственной деятельностью)		
Качество выполнения работы, содержание помещений и территории в нормативном состоянии	По факту отсутствия серьезных ошибок в работе, в заполнении отчетных документов, своевременность и качество выполнения поручений руководителя	Работа выполняется качественно - 10 %; есть замечания – 0 %;
Соблюдение мер по энергоэффективности учреждения	Отсутствие роста объемов потребления ресурсов	Рост отсутствует – 10%; Есть рост – 0%
Обеспечение антитеррористической безопасности	Наличие в исправном состоянии систем видеонаблюдения, автономной системы оповещения и управления эвакуацией людей, кнопки экстренного вызова, системы контроля и управления доступом, охранной сигнализации	В исправном состоянии – 10%; В неисправном состоянии - 0%;
Для основного персонала с выполнением дополнительного объема работ, дополнительных обязанностей, не входящих в круг основных, расширение зоны обслуживания (за руководство учебно-воспитательной деятельностью)		
Качественная организация работы студенческого органа самоуправления, регламентированная Уставом колледжа	Наличие и исполнение плана работы, протоколов его заседания	наличие, качественное исполнение - 5% отсутствие протоколов (плана), неисполнение плана - 0%
Доля учащихся, относящихся к группам риска, охваченными различными формами дополнительного образования и внеучебной деятельности	Отношение учащихся, охваченными различными формами дополнительного образования и внеучебной деятельности к общему количеству студентов группы риска	от 71 до 100 % - 10%; от 51 до 70% - 5%; от 1 до 50% - 0%
Число несовершеннолетних обучающихся, совершивших суициды (попытки суицидов) и преступления	По данным КДН	имеются факты суицидов и преступлений, правонарушений - 0% отсутствуют суициды, правонарушения и преступления – 5%
Качественная организация работы классных руководителей в ЕИС «Траектория»	Факт (не) своевременного и (не) качественного заполнения данных	своевременно и качественно - 10% несвоевременно и некачественно - 0%
	Ежеквартальные выплаты	
Трансляция педагогического опыта (проведение открытых мероприятий, мастер-классов,	Учитывается по факту участия при предоставлении подтверждающего	3000,00 руб.– международный, российский уровень 2000,00 руб.– региональный

публикации, методические материалы)	документа	уровень 1000,00 руб.– на уровне колледжа
Активное участие в экспертных комиссиях, жюри профессиональных конкурсов, советах и объединениях на различных уровнях	Учитывается по факту участия при предоставлении подтверждающего документа	3000,00 руб.– международный, российский уровень 2000,00 руб.– региональный уровень 1000,00 руб.– на уровне колледжа
для основного персонала при выполнении дополнительного объема работ, дополнительных обязанностей, не входящих в круг основных, расширение зоны обслуживания (за руководство административно-хозяйственной деятельностью)		
Обеспечение пожарной безопасности	Наличие исправной автоматической пожарной сигнализации и необходимых средств пожаротушения	Наличие – 20%; Отсутствие – 0%
Своевременное проведение тренировок по антитеррористической защищенности	По факту проведения по всем видам ЧС в соответствии с утвержденными алгоритмами действий	Необходимые тренировки проведены своевременно – 20%; Не проведены – 0%
для основного персонала при выполнении дополнительного объема работ, дополнительных обязанностей, не входящих в круг основных, расширение зоны обслуживания (за руководство учебно-воспитательной деятельностью)		
Организация на базе колледжа мероприятий по профессиональной ориентации выпускников ООУ	По факту участия классов ООУ в мероприятиях за отчетный период	5 классов и более - 20%; 1-4 класса – 10%; отсутствие – 0%
Своевременное и корректное размещение информации о деятельности учреждения на официальной странице колледжа в сети Интернет в соответствии с требованиями законодательства	По факту своевременного (несвоевременного) и корректного размещения информации	При своевременной, в полном объеме, достоверной информации -30%; При несвоевременной, либо некорректной информации- 0%
По итогам года		
Качественное пополнение методической базы колледжа	По представлению заместителя директора, при наличии представленных материалов преподавателя.	5000,00 руб– при наличии от 4 и более материалов. 3000,00 руб.–при наличии от 1 до 3 материалов.
Своевременное предоставление отчетной документации	По представлению заместителя директора, при наличии представленного отчета преподавателя.	2000,00 руб. - своевременное и корректное предоставление иных сведений, ведомостей, отчетной документации
для основного персонала при выполнении дополнительного объема работ, дополнительных обязанностей, не входящих в круг основных, расширение зоны обслуживания (руководство практической подготовкой и трудоустройством выпускников)		
Результаты общего рейтинга по независимой оценке качества условий образовательной деятельности (далее –НОКО)	По данным отчета о результатах НОКО (1 раз в 3 года)	90-100 баллов по результатам НОКО – 20%; 80-89баллов – 10%; Менее 80 баллов – 0%
для основного персонала при выполнении дополнительного объема работ, дополнительных обязанностей, не входящих в круг основных, расширение зоны обслуживания (руководство научно-методической деятельностью)		

Доля компетенций, в соревнованиях по которым приняли участие студенты колледжа	Отношение количества компетенций чемпионатов, в соревнованиях по которым студенты колледжа приняли участие, к общему количеству компетенций, по которым возможно участие обучающихся колледжа	Более 75% - 20%; от 50-до 75% -10%; менее 50% - 0%
Отношение количества выпускников, прошедших первичную аккредитацию к общему количеству выпускников, заявившихся на аккредитацию	По итогам работы аккредитационной комиссии	От 98 до 100% - 20%; от 94 до 97% - 10%; менее 93% - 0%
для основного персонала при выполнении дополнительного объема работ, дополнительных обязанностей, не входящих в круг основных, расширение зоны обслуживания (за руководство административно-хозяйственной деятельностью)		
Результаты общего рейтинга по независимой оценке качества условий образовательной деятельности (далее –НОКО)	По данным отчета о результатах НОКО (1 раз в 3 года)	90-100 баллов по результатам НОКО – 20%; 80-89баллов – 10%; Менее 80 баллов – 0%
Своевременное и полное выполнение плана ремонтных работ по приведению имущества в нормативное состояние	По факту своевременного и полного выполнения плана ремонтных работ	Своевременно и в полном объеме -30%; Не исполнено – 0%
для основного персонала при выполнении дополнительного объема работ, дополнительных обязанностей, не входящих в круг основных, расширение зоны обслуживания (за руководство учебно-воспитательной деятельностью)		
Результаты общего рейтинга по независимой оценке качества условий образовательной деятельности (далее –НОКО)	По данным отчета о результатах НОКО (1 раз в 3 года)	90-100 баллов по результатам НОКО – 20%; 80-89баллов – 10%; Менее 80 баллов – 0%
Отношение количества выпускников, прошедших первичную аккредитацию к общему количеству выпускников, заявившихся на аккредитацию	По итогам работы аккредитационной комиссии	От 98 до 100% - 15%; от 94 до 97% - 10%; менее 93% - 0%
Доля обучающихся, прошедших добровольное социально-психологическое тестирование (далее – СПТ)	Отношение количества обучающихся, прошедших добровольное СПТ, к общему количеству обучающихся 1 и 2 курсов	От 76 до 100% - 15%; от 51 до 75% - 10%; от 31 до 50% - 5 %; менее 30% - 0%