

Министерство образования и науки Челябинской области
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«ТРОИЦКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

ПРИНЯТО

Советом колледжа ГБПОУ
«Троицкий педагогический колледж»
Протокол № 1 от «16» сентября 2024 г.
Председатель
_____ В.В. Устинов

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ
«Троицкий педагогический
колледж»
«16» 09 2024 г.
Директор
_____ С.Н. Егорова



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации
ГБПОУ «Троицкий педагогический колледж»

_____ А.В. Ефимова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Троицкий педагогический колледж», размерах, порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат (доплат, надбавок, премий и других выплат)

Троицк
2024 год

Содержание

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	4
3. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	9
4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	10
5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.....	11
6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ.....	14
ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА	14
7. ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ И ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ...	17
8. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ПРЕМИЙ.....	18
9. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ КОЛЛЕДЖА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА	20

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) об оплате труда и материального стимулирования работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Троицкий педагогический колледж» (далее - Колледж) регулирует порядок оплаты труда работников Колледжа, определяет порядок формирования фонда оплаты труда, порядок установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, выплаты материальной помощи и премий.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2013г. № 273-ФЗ «Об образовании» (с изменениями и дополнениями), Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. № 225»Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»(с изменениями и дополнениями), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями), Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями), Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 г. № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.05.2011 г. № 448н «О внесении изменения в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 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 РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением Министерства труда РФ от 09.02.2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Министерства труда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 »О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и

восточных районах Казахской ССР», Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2024 - 2026 годы" (утв. Минпросвещения России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 27.03.2024)

Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 132-П (с учетом изменений и дополнений) «О Положении об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, в том числе условия оплаты труда педагогических работников.

1.3. Настоящее Положение распространяется на оплату труда педагогического, административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала Колледжа.

1.4. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на Общем собрании колледжа (Совете колледжа) и утверждаются директором Колледжа, с учетом мнения представительного органа работников Колледжа (профсоюзного органа).

1.5. Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

1.6. Если в результате изменения действующего законодательства Российской Федерации и Челябинской области отдельные статьи настоящего Положения вступят с ним в противоречие, они утрачивают силу. Преимущественную силу имеют положения действующего законодательства Российской Федерации.

1.7. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет директор Колледжа.

1.8. Ответственность за исчисление заработной платы, доплат, надбавок, компенсаций, премий сотрудникам несет главный бухгалтер Колледжа.

2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Система оплаты труда работников колледжа устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»;

- перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»;

- порядка аттестации работников Колледжа, устанавливаемого в соответствии с законодательством Челябинской области;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- настоящего Положения;

- мнения представительного органа работников (профсоюзного органа).

2.2. Система оплаты труда работников Колледжа включает порядок и условия применения, а также размеры базовых (должностных) окладов на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам – ПКГ (далее ПКГ), квалификационным уровням, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, способ расчета вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами или результатами труда, условия оплаты труда руководителя Колледжа, заместителей руководителя Колледжа, главного бухгалтера Колледжа, порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю колледжа, порядок и условия выплаты материальной помощи и премий.

2.3. Наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих должны соответствовать наименованиям в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (для общеотраслевых профессий и должностей).

2.4. В колледже применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные трудовым кодексом РФ, если трудовым договором с работником не предусмотрено иное.

2.5. Заработная плата работников колледжа представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (ставки), компенсационных и иных обязательных выплат, а также стимулирующих выплат и состоит из постоянной и переменной части.

2.6. Постоянная часть оплаты труда работников Колледжа является гарантированным денежным вознаграждением за выполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей, включает в себя оплату труда, исходя из должностных окладов (окладов, ставок) (далее - оклад), либо оклада (ставки) и количества обязательных часов по учебному плану, согласно тарификации.

Должностной оклад устанавливается работникам из числа специалистов и служащих, в том числе педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени.

Ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Другим работникам, ведущим педагогическую работу, для которых установлена норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, в расчет берется ставка заработной платы, установленная для квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников, к которому отнесена соответствующая должность.

Оклад устанавливается работникам, профессии которых относятся к ПКГ профессий рабочих.

Должностные оклады, ставки заработной платы и оклады работников колледжа устанавливаются Правительством Челябинской области в соответствии с ПКГ должностей работников и профессий рабочих.

2.7. Переменная часть оплаты труда работников Колледжа включает в себя компенсационные выплаты, иные обязательные доплаты и надбавки к должностному окладу работника, а также стимулирующие выплаты и премии.

2.8. Месячная заработная плата работника Колледжа (без учета компенсационных выплат), полностью отработавшего за учетный период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной законодательством Российской Федерации и Челябинской области и предельными размерами не ограничивается (ст. 129, 130, 133 ТК РФ). Компенсационные выплаты начисляются сверх минимального размера оплаты труда, установленного законодательством на момент расчета заработной платы.

2.9. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, законодательством Челябинской области, должна быть осуществлена доплата до минимального размера оплаты труда.

2.10. Заработная плата работников Колледжа, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

2.11. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совмещения или совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.12. С учетом условий труда работникам могут быть установлены надбавки и выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 5 и 6 настоящего Положения.

2.13. Размер оплаты труда работников колледжа определяется по формуле:

$$OT = O * ППК + СТ + \text{сумма доведения до МРОТ} + KB + РК,$$

(при наличии) (при наличии)

где OT – размер оплаты труда работника;

O – Оклад работника;

ППК – персональный повышающий коэффициент;

KB – выплаты компенсационного характера;

СТ – выплаты стимулирующего характера.

РК – районный коэффициент

$$PK = (O * ППК + СТ + \text{сумма доведения до МРОТ (при наличии)} + KB) * 1,15$$

2.14. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени, приказы директора колледжа.

Величина заработной платы работника зависит от фактически отработанного времени, в соответствии с документами учета рабочего времени (табелями).

2.15. Заработная плата работникам Колледжа выплачивается не реже, чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца аванс за учетный период с 1-го по 15-е число - 25 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца расчет за учетный период с 16-го по 30-е (28-е, 29-е, 31-е) число - 10 числа месяца, следующего за расчетным.

- в связи с закрытием финансового года в декабре месяце, выплата аванса производится 15 декабря, выплата окончательного начисления заработной платы – последний рабочий день декабря месяца.

Заработная плата в виде авансового платежа начисляется за фактически отработанное время в учетный период, с учетом компенсационных и стимулирующих надбавок и выплат, за исключением указанных надбавок и выплат, расчет которых зависит от итогов работы за месяц в целом или от выполнения месячной нормы рабочего времени.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.16. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления в кредитную (банковскую) организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную (банковскую) организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.17. Ежемесячно не позднее дня выплаты заработной платы работнику на личный адрес электронной почты, указанный им в заявлении, высылается расчетный лист, в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка приводится в приложении 7 к данному Положению.

2.18. При невыполнении Работником трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

2.19. При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

2.20. При невыполнении должностных обязанностей по вине Работника выплата оклада (должностного оклада) производится в соответствии с объемом выполненной работы.

2.21. Время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

2.22. Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада).

2.23. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

2.24. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению Работника.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

2.25. Суммы заработной платы, компенсаций, иных выплат, не полученные в установленный срок, подлежат депонированию.

2.26. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются в течение 3-х календарных дней лично Работнику под роспись.

2.27. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления Работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, в указанный выше срок Работнику выплачивается не оспариваемая Работодателем сумма.

2.28. В случае смерти Работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее 7-ми дней со дня подачи документов, удостоверяющих смерть Работника и родственные отношения.

2.29. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за Работником сохраняется должность и средний заработок. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) 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 (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

2.30. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников Колледжа, включая ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и

услуги, производится на условиях и в порядке, установленных нормативными правовыми актами Правительства Челябинской области и Министерства образования и науки Челябинской области с учетом финансовых средств, направленных на оплату труда.

2.31. Условия оплаты труда работника Колледжа, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора, либо в соответствующее дополнительное соглашение к нему.

2.32. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, иными локальными нормативными актами, настоящим Положением.

3. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. Оклад (должностной оклад) педагогическим работникам устанавливается за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы из расчета педагогической нагрузки в размере 1/10 от 720 часов в год или 72 часа в месяц, установленную Приказом Министерства образования Российской Федерации 22.12.2014г. № 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». Объем учебной нагрузки на учебный год ограничивается верхним пределом 1440 академических часов.

3.2. Установление учебной нагрузки осуществляется по результатам тарификации педагогических работников, проводимой на начало учебного года, исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и иных конкретных условий образовательного процесса в Колледже.

3.3. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.4. Исчисление заработной платы педагогических работников, осуществляется в следующем порядке:

- месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы, определяется путем умножения размеров ставок их заработной платы на фактическую нагрузку в месяц и деления полученного произведения на установленную за ставку заработной платы норму часов педагогической и (или) преподавательской работы в месяц, и прибавления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- в таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателей за работу, осуществляемую на условиях совместительства.

3.5. Педагогическим работникам, поступившим на работу в течение учебного года, месячная заработная плата устанавливается с первого числа месяца следующего за месяцем приема на работу. Заработная плата преподавателей за неполный месяц работы выплачивается за фактическое количество отработанных часов, умноженных на часовую ставку заработной платы преподавателей, определяемую в соответствии с пунктом 3.4. настоящего Положения;

3.6. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

3.7. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы, а также педагогическим работникам на условиях совместительства во время каникул, оплата за это время не производится.

3.8. Оклад (должностной оклад) педагогических работников, работающих в группах платного обучения на очном и заочном отделениях, за продолжительность рабочего времени (норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы из расчета педагогической нагрузки 72 часа в месяц) не может быть меньше, чем у педагогических работников, работающих в бюджетных группах.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

4.1. Почасовая оплата труда педагогических работников колледжа применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- за часы учебных занятий, отработанные педагогическими работниками с обучающимися по заочной форме обучения и с обучающимися, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх установленного им объема годовой учебной нагрузки;
- за часы педагогической работы сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;
- за часы педагогической работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;
- за часы педагогической работы по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, пропорционально отработанному времени;
- за часы педагогической работы на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, что не считается совместительством.

4.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника, на основании предоставленных учетных документов (табель, справка о выдаче учебных часов).

4.3. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов (72 часа), установленное по занимаемой должности.

4.4. Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего преподавателя за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствующих работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам в конце учебного года, только после выдачи в полном объеме нагрузки, установленной преподавателю на начало учебного года.

4.5. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением месячной учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.6. Часы преподавательской работы, выполненные преподавателем в течение учебного года сверх уменьшенной нагрузки, оплачиваются дополнительно в соответствии с п.4.3. настоящего Положения.

5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Основной целью назначения компенсационных выплат, а также иных обязательных доплат и надбавок является возмещение работникам затрат (моральных, физических), произведенных ими в связи с выполнением своих трудовых обязанностей в условиях, отличных от нормальных.

5.3. Выплаты компенсационного характера и иные обязательные выплаты (доплаты и надбавки), устанавливаются в процентах к должностным окладам работников колледжа либо в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.4. Конкретные виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера и иных обязательных выплат (доплат и надбавок) конкретизируются в трудовых договорах или в дополнительных соглашениях к трудовому договору работников Колледжа.

5.5. К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)

К иным обязательным выплатам оплаты труда относятся:

- выплата педагогическим работникам за классное руководство (кураторство);
- доплата педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ;
- выплата педагогическим работникам за заведование предметно-цикловыми комиссиями, за заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими и т.п.;

- иные доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

- лечебное пособие работникам библиотеки

5.6. Выплаты работникам с вредными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (для класса 3.1-4%, 3.2-8%, 3.3.-10%, 4-12%).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного органа).

Доплата за работу с вредными условиями труда начисляется только за время фактической работы во вредных условиях.

Колледж принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если специальной оценкой условий труда рабочее место признаётся безопасным, то выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не назначаются и не выплачиваются.

5.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет 35 процентов от часовой ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) на среднемесячное количество часов в соответствующем календарном году.

5.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.9. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с настоящим Положением, включая компенсационные и стимулирующие выплаты установленные настоящим Положением, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере от размера оклада установленного работнику, и начисленными компенсационными и стимулирующими выплатами. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Указанные доплаты не производятся Работникам, которым установлен ненормированный рабочий день.

При расчете оплаты за сверхурочную работу учитываются следующие компенсационные и стимулирующие выплаты:

- выплаты за заведование предметным кабинетом, за заведование ПЦК,

- выплата за кураторство учебных групп, ежемесячное денежное вознаграждение за кураторство учебных групп (доплата ФБ),
- доплата за проверку письменных работ в % от учебной нагрузки,
- выплаты за педагогический или трудовой стаж, за стаж работы в должности, за выслугу лет библиотечным работникам, в % от оклада,
- надбавки к окладам, исчисленным путем умножения оклада на установленный работнику персональный повышающий коэффициент
- выплаты за ученую степень, почетный знак или звание, наличие квалификационной категории, выплата молодым преподавателям (в возрасте до 30 лет) в течение первого года работы,
- стимулирующие выплаты за интенсивность работы, указанные в п. п 3.6.

Приложения 3 к настоящему Положению,

- премии, входящие в систему оплаты труда,
- Не учитываются при расчете оплаты за сверхурочную работу следующие выплаты:
- выплаты за работу в ночное время, праздники и выходные,
 - надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями (уральский коэффициент),
 - доплата до МРОТ.

5.10. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) определяется в соответствии с Приложением 5 настоящего Положения, на срок, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

5.11. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется в соответствии с Приложением 5 настоящего Положения, на срок, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

5.12. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется в соответствии с Приложением 5 настоящего Положения, на срок, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.13. Выполнение работ различной квалификации оплачивается по работе с более высокой квалификацией.

5.14. Доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется в размере 15% на фактический месячный заработок, включая компенсационные доплаты и надбавки и стимулирующие выплаты.

5.15. Выплата педагогическим работникам за классное руководство (кураторство), за функцию ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе, осуществляются в соответствии с приказом директора Колледжа лицам, на которых непосредственно возложена функция ведения воспитательной работы с обучающимися в учебной группе по очной форме обучения.

Выплаты осуществляются ежемесячно, выплата исчисляется исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на последнее число отчетного месяца и размера, установленного в Приложении № 3.

Выплаты осуществляются в периоды каникул, установленных для обучающихся колледжа, не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического

работника, а также в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и другим предусмотренным законодательством основаниям.

Выплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы с обучающимися в группах выпускников, выплаты в периоды каникул, установленных для обучающихся колледжа, не совпадающих с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогического работника, осуществляются исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на последний учебный день.

5.16. Педагогическим работникам колледжа в качестве доплаты также устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) за счет средств областного бюджета (далее именуется - выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) в размере, указанном в Приложении № 3.

Выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) предоставляются педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной формы обучения (далее именуются - учебные группы).

При условии осуществления классного руководства (кураторства) в двух и более учебных группах педагогическому работнику устанавливается не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство).

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) выплачивается из областного бюджета за счет средств, поступивших из федерального бюджета, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Доплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (кураторство) выплачивается дополнительно к Выплате педагогическим работникам за классное руководство (кураторство), указанной в п.п.5.15.

5.17. Доплата за проверку письменных работ в зависимости от преподаваемой дисциплины устанавливаются в процентах от оплаты за педагогическую нагрузку по преподаваемой дисциплине, действующей на дату установления таких выплат. Размеры доплат установлены в Приложении № 3.

5.18. Размер выплаты за руководство предметно-цикловой методической комиссией (ПЦК) установлены в Приложении № 3.

5.19. Размеры выплат работникам библиотеки за выслугу лет и лечебного пособия указаны в Приложении № 3.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. Выплаты стимулирующего характера могут быть установлены в целях повышения эффективности труда, повышения качества и результативности труда и материальной заинтересованности педагогических и иных работников колледжа.

6.2. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым в Колледже, относятся:

персональные повышающие коэффициенты: могут быть установлены работникам Колледжа с учетом уровня их квалификации, профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты - ППК (далее ППК) к должностным окладам.

Установление ППК решает следующие задачи:

- 1) мотивация работников на высокие результаты работы;
- 2) повышение качества выполняемой работниками работы;
- 3) перераспределение средств, предназначенных на оплату труда работников так, чтобы размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре заработной платы составляли не ниже 70 процентов.

ППК работнику колледжа устанавливается на определенный период времени в течение одного календарного года с учетом обеспечения его финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, его размерах и отмене устанавливается в соответствии с настоящим Положением, на основании приказа директора колледжа с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного органа), персонально в отношении конкретного работника с учетом присутствия в трудовой деятельности работника вышеперечисленных факторов и обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами колледжа.

ППК может быть уменьшен или увеличен в связи с изменением трудового и бюджетного законодательства Российской Федерации. Изменение ППК работнику колледжа осуществляется в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Максимальный размер ППК, который может быть установлен работнику колледжа, составляет 3,0.

Применение ППК к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения должностного оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

В колледже устанавливаются следующие виды ППК – базовый ППК (БПК), размер которого зависит от ПКГ/ПКУ работника, повышающий коэффициент уровня профессиональной подготовки (УППК), для административно-управленческого персонала может быть установлен коэффициент самостоятельности принятия решений (СПРПК).

Учебно-вспомогательному и прочему персоналу УППК, учитывающий высшее образование может быть увеличен при наличии у сотрудника образования по профилю его деятельности (УППК+).

Размеры всех видов ППК установлены в Приложении №4 к настоящему Положению.

выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики работников:

- выплата работникам библиотеки за выслугу лет;
- за общий трудовой стаж;

выплаты за интенсивность работы:

- за иные виды деятельности, связанные с выполнением должностных обязанностей.

6.2.2. Иные выплаты, которые можно использовать в качестве стимулирования за интенсивность выполняемой работы или иной деятельности, не входящей в круг основных обязанностей работника. При назначении такой выплаты указываются конкретные выполненные работы или иные причины ее установления.

6.3. Стимулирующая выплата устанавливается в денежном выражении индивидуально каждому работнику по показателям в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера (Приложения № 4 к настоящему Положению) в пределах финансовых средств, направленных на оплату труда.

6.4. Стимулирующая выплата может изменяться и отменяться в зависимости от выполняемых обязанностей и фонда оплаты труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

6.5. Стимулирующая выплата изменяется в установленном законом порядке, в зависимости от качества труда работника в течение предшествующего квартала и фонда оплаты труда, устанавливается по решению работодателя учетом мотивированного мнения представительного органа работников (профсоюзного органа).

6.6. Выплаты стимулирующего характера, указанные в Приложении № 4 к настоящему Положению, устанавливаются приказом директора колледжа сроком на 1 год, с учетом мотивированного мнения представительного органа работников (профсоюзного органа).

6.7. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда.

6.8. Для заместителей директора, руководителей подразделений и педагогических работников устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за наличие профессионального опыта, для остальных категорий работников устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата за стаж работы.

6.9. Постоянные (ежемесячные) стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время. При этом «время фактической работы» - это период, в течение которого работник фактически выполнял возложенные на него трудовые обязанности. В указанный период не включается время нахождения работника в ежегодном, дополнительном, учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, время болезни, независимо от того, сохранялась за ними заработная плата или нет.

6.10. Работникам Колледжа, проработавшим неполный месяц в связи с переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, сокращением численности или штатов и по другим уважительным причинам, а также вновь поступившим на работу, выплата стимулирующих выплат производится за фактически отработанное время в данном учетном периоде.

6.11. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

6.12. Директор Колледжа вправе самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения, в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ, с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного органа), изменить размер стимулирующей доплаты (надбавки) либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения должностных обязанностей, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям. Факт невыполнения работником дополнительных обязанностей должен быть подтвержден служебной запиской руководителя подразделения. К служебной записке прилагаются подтверждающие документы, объяснительная записка работника.

6.13. При отсутствии или недостатке финансовых средств директор Колледжа вправе приостановить выплату стимулирующих выплат либо пересмотреть их размеры по согласованию с Советом колледжа, с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзного органа).

7. ЕДИНОВРЕМЕННЫЕ И ЕЖЕМЕСЯЧНЫЕ ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

7.1. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются преподавателям, включенным в тарификационный список.

7.2. К выплатам стимулирующего характера, учитывающим индивидуальные характеристики преподавателей колледжа, относятся:

- за наличие ученой степени;
- за наличие государственных и ведомственных наград и знаков отличия в области среднего профессионального образования, почетного звания;

- за педагогический стаж;
- за квалификационную категорию;
- выплата молодым преподавателям (в возрасте до 30 лет) в течение первого года работы в ГБПОУ «Троицкий педагогический колледж»;

- ежегодные выплаты молодым специалистам в следующих размерах:

 - при стаже работы 1 год - 60 000,00 рублей;

 - при стаже работы 2 года - 100 000,00 рублей;

 - при стаже работы 3 года - 140 000,00 рублей

- к выплатам за интенсивность работы, относятся:

- за иные виды деятельности, связанные с выполнением должностных обязанностей;

 - за руководство проектами;

 - за участие в проектах;

 - за организацию работы молодежного объединения;

 - за организацию работы Центра трудоустройства выпускников;

- за руководство профориентационной работой и организацией приемной кампании;

- за иные виды деятельности, не связанные с выполнением должностных обязанностей.

7.3. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории производится:

- при увеличении общего стажа работы (стажа педагогической работы) – со дня достижения соответствующего стажа, если в документы находятся Колледже, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на установление выплаты;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- за наличие государственных и ведомственных наград и знаков отличия в области среднего профессионального образования, почетного звания - со дня награждения, либо присвоения звания;

7.4. При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационной категории в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется

средняя заработная плата, изменение размера выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

7.5. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются преподавателям в порядке, предусмотренном п.б.1-6.17. настоящего Положения.

7.6. Молодым специалистом является гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование, впервые устраивающийся на работу на должность, входящую в профессиональную квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устраивающийся до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Выплата молодым специалистам осуществляется молодым специалистам, трудоустроившимся с 1 сентября 2023 года. В стаж работы не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплата молодым специалистам осуществляется также молодым специалистам при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодыми специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с призывом на военную службу (за исключением призыва на военную службу по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течение 3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получал выплату молодым специалистам в соответствии с абзацем первым настоящего пункта).

Период, на который устанавливается стимулирующая выплата молодым специалистам, составляет 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста.

Выплаты молодым специалистам осуществляются по основному месту работы 1 раз в год при достижении ими стажа работы, предусмотренного пунктом 7.2 настоящего Положения.

8. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ПРЕМИЙ

8.1. Материальная помощь выплачивается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также за счет средств от приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает Совет Колледжа на основании письменного заявления работника.

8.2. Решение об оказании материальной помощи директору колледжа на основании его письменного заявления, в том числе и за счет средств от приносящей доход деятельности, принимает Министерство образования и науки Челябинской области.

8.3. Материальная помощь работникам колледжа может быть выплачена (при наличии средств), на основании решения Совета колледжа, с следующих случаев:

- по потере близкого родственника (отца, матери, брата, сестры, детей) - 4000 рублей;
- при получении дорогостоящего лечения и приобретения дорогостоящих лекарственных средств - в размере стоимости лечения, но не более 4000 рублей;
- рождение ребенка у работника колледжа – 3000 рублей.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника, при предоставлении подтверждающих документов (свидетельство о смерти, о рождении, документы, подтверждающие факт родства, договор на оказание медицинской помощи, квитанции на оплату лечения и т.д.)

При недостатке бюджетных ассигнований, материальная помощь может быть оказана из внебюджетных средств.

8.4. Премирование работников колледжа осуществляется с целью повышения эффективности работы каждого работника, структурных подразделений колледжа, материальной заинтересованности работников колледжа в получении максимального эффекта от своей деятельности.

8.5. Выплата премии не является гарантированной выплатой, выплачивается сверх заработной платы и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния колледжа и иных факторов, которые могут оказать на сам факт и размер премирования.

8.6. Премии выплачиваются работникам, состоящим с колледжем в трудовых отношениях на дату издания приказа о выплате премии. По совмещаемым должностям премия выплачивается пропорционально отработанному времени на условиях совмещения профессий. Премии могут выплачиваться всем сотрудникам либо персонально.

8.7. Премия может быть выплачена по результатам работы единовременно, по итогам работы за месяц, за квартал, за год, за выполнение отдельных особо сложных и важных поручений, в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда.

8.8. При недостатке средств для премирования работников в полном объеме, размер премии уменьшается пропорционально общей сумме средств, выделенных для премирования. А в случае увеличения средств для премирования размер премии увеличивается пропорционально общей сумме средств, выделенных для премирования.

8.9. Премии могут быть назначены и выплачены работнику колледжа индивидуально на основании ходатайства руководителей структурных подразделений, а заместителям директора на основании решения Совета колледжа, в соответствии с критериями, указанных в Приложении № 6 к настоящему положению.

8.10. Премии по итогам работы за месяц, квартал, год педагогическим работникам колледжа назначаются и выплачиваются на основе результатов материалов анализа его деятельности, остальным категориям работников на основании оценки, определяемой работодателем.

8.11. Педагогические работники заполняют Лист оценки эффективности деятельности педагогических работников в электронном и/или бумажном виде.

8.12. Материалы самоанализа педагогических работников колледжа согласовываются с вышестоящими руководителями и утверждаются заместителями директора по видам деятельности, согласно структуре управления образовательной организацией.

8.13. Для проведения объективной оценки эффективности и качества профессиональной деятельности работников в колледже приказом директора создается комиссия по установлению стимулирующих и премиальных выплат (далее - Комиссия), деятельность которой регулируется отдельным положением.

8.14. Премии педагогическому персоналу за участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях, направленных на сохранение контингента, имеющих приоритетное значение в рейтинговой оценке учреждения, устанавливаются в твердых денежных суммах и выплачиваются в первую очередь (Раздел.3.Приложения 6).

8.15. Размеры премий, рассчитываемых исходя из балльной оценки, определяются путем умножения стоимости балла на количество баллов, набранных сотрудниками за определенный период. При этом стоимость одного балла определяется исходя из размера средств, выделенных на премирование и общей суммы баллов набранных сотрудниками в периоде, за который выплачивается премия и рассчитывается по формуле:

$$\text{Стоимость одного балла} = \frac{\text{Сумма средств на премирование}}{\text{Общее количество баллов, набранных сотрудниками за определенный период}}$$

8.16. Сумма средств на премирование рассчитывается исходя из наличия экономии фонда заработной платы за счет бюджетных средств, либо средств, полученных от приносящей доход деятельности. Общее количество баллов, набранных сотрудниками, определяется путем суммирования баллов, набранных каждым сотрудником за период, по результатам работы за который выплачивается премия.

8.17. Стоимость одного балла определяется при определении размеров премий на заседании Комиссии, фиксируется в протоколе заседания Комиссии, а так же в приказе на выплату премии. Сумма средств, выделенных на премирование и общее количество баллов, набранных сотрудниками, так же фиксируются в протоколе Комиссии.

8.18. Стоимость одного балла определяется отдельно по категории работников, поименованных в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», а именно по преподавателям, исходя из суммы средств, выделенных на доведение средней заработной платы данной категории работников до средне регионального значения и общего количества баллов, набранных преподавателями за определенный период.

8.19. Премирование работников колледжа не производится в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины;
- нарушения техники безопасности и охраны труда;
- нарушения требований должностных инструкций, условий трудового договора, Устава колледжа;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения в работе и организации образовательного процесса, подтверждённых служебной проверкой, проводимой по жалобам и обращениям обучающихся и (или) их родителей (законных представителей).

8.20. Работники, имеющие непогашенное дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию, но не более одного раза за один дисциплинарный проступок.

8.21. Премия по итогам работы за год может назначаться по результатам рейтинговой оценки работников на основании Положения о рейтинговой оценке.

8.22. Размер премии по итогам работы за год не ограничивается при условии остатка (экономии) бюджетных ассигнований по итогам финансового года.

8.23. Премирование директора колледжа производится по решению Министерства образования и науки Челябинской области.

9. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ КОЛЛЕДЖА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

9.1. Заработная плата директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад директора колледжа определяется трудовым договором и устанавливается Министерством образования и науки Челябинской области в соответствии с приказом МОиН ЧО №01/2439 от 18.07.2013г (с изменениями от 11.04.2018г.). Должностной оклад директора зависит от размеров средней заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей, главного бухгалтера).

9.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей областных государственных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Министерством образования и науки Челябинской области в кратности от 1 до 7.

9.4. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителей областных государственных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922» Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

9.5. Должностные оклады заместителей директора колледжа устанавливаются директором колледжа на 10-30% ниже должностного оклада директора колледжа (Приложение №1 к настоящему Положению).

9.6. Выплаты компенсационного характера директору колледжа устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

9.7. Выплаты стимулирующего характера директору колледжа устанавливает Министерство образования и науки Челябинской области по результатам достижения показателей эффективности деятельности областного государственного учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством образования и науки Челябинской области, за соответствующий период.

9.8. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливает директор колледжа в соответствии с настоящим Положением. Для данной категории работников установлены следующие стимулирующие:

- за наличие ученой степени;
- за иные виды деятельности, связанные с выполнением должностных обязанностей;
- за наличие нагрудного знака, почетного звания;
- за руководство проектной и исследовательской работой обучающихся;
- за наличие стажа работы в должности.