

Государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение
«ПЕРМСКИЙ КОЛЛЕДЖ ТРАНСПОРТА
И СЕРВИСА»



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ ПКТС

Е.И. Васенин

« 15 » 08 20 24 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

СОГЛАСОВАНО:

председатель первичной профсоюзной
организации ГБПОУ ПКТС

« 15 » 08 20 24 г. № 444

С.А.А. - Ю.С. Алексеева

**об оплате труда, компенсационных
выплатах и материальном
стимулировании работников
ГБПОУ ПКТС**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Пермский колледж транспорта и сервиса» (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 запрещенных законодательством Российской Федерации, регламентирует порядок оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, работников, установление размеров должностных окладов, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Пермского края от 12.03.2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;
- Законом Пермского края от 3 сентября 2008 г. № 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Пермского края»;
- Законом Пермского края от 23 декабря 2010 г. № 729-ПК «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий лиц,

которым присуждена учёная степень кандидата наук, доктора наук, работающих в образовательных учреждениях Пермского края»;

- Постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 255 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- Постановлением Правительства Пермского края от 01 апреля 2014 г. № 214-п «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края в сфере образования и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Пермского края» № 214-п (с изменениями);

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

- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации

педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

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

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

- Федеральным законом от 19.06.2000 г. № 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 1.13. 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 ($1/150$) 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.

1.15. 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.

2. 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, установленной Постановлением Правительства Пермского края от 01 апреля 2014 г. № 214-п (с изменениями).

2.1.3. Размеры тарифных ставок, должностных окладов устанавливаются работникам Колледжа с учетом установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, дифференцировано 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 образования и программы профессионального обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья, тарифная ставка определяется в зависимости от фактического количества обучающихся по предмету в каждой группе, количества часов по предмету в месяц и стоимости педагогической услуги (руб./ученико-час) и включает в себя ежемесячную денежную компенсацию на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года и иных выплат дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края «Об образовании».

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

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

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

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

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

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

2.1.11. Оплата труда мастеров производственного обучения по вождению осуществляется за каждый час практического вождения. Стоимость часа практического вождения устанавливается приказом руководителя Колледжа в зависимости от типа транспортного средства.

2.1.12. 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.

2.1.13. 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.

2.1.14. 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.

2.1.15. 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.

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

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

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

2.2. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда

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

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

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

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

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

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

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

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_д + \text{ФОТ}_к, \text{ где}$$

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:

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

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:

ФОТст = ФОТст.осн + ФОТст.ауп + ФОТст.увп + ФОТст.моп, где

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

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

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

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

2.3. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя

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

2.3.2. Заработная плата директора Колледжа рассчитывается по формуле:

ЗПрук = Оклад + Н + Кк + Кстим, где

ЗПрук - заработная плата руководителя Колледжа;

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

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

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 3 настоящего Положения.

Виды компенсационных выплат, 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 Колледжа устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.3.5. 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.

2.3.6. 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. № 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. Зарботная плата преподавателей Колледжа рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Стп} \times \text{N} \times \text{Бп} + \text{H} + \text{Kк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПп - зарботная 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 сентября текущего календарного года;

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

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

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

Kк – 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 сентября текущего календарного года и устанавливается отдельным приказом руководителя Колледжа.

2.4.5. Образовательная программа (учебный план) 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. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае»;

Кк – компенсационные выплаты;

Кстим – стимулирующие выплаты.

2.4.7. Заработная плата мастеров производственного обучения по вождению рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПм} = \text{Стч} \times \text{Бф} + \text{Н} + \text{Кк} + \text{Кстим}, \text{ где}$$

ЗПм - заработная плата мастера производственного обучения по вождению;

Стч - стоимость часа практического вождения в зависимости от вида транспортного средства;

Бф – фактическое количество выданных часов практического вождения;

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

Кк – компенсационные выплаты;

Кстим – стимулирующие выплаты.

2.4.8. Почасовая оплата труда преподавателей применяется в следующих случаях:

- за часы работы, предусмотренные на руководство выпускными квалификационными работами, руководство курсовыми проектами, 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.

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.

3. 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 ст. 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 выплат не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, трудовыми договорами, дополнительными соглашениями.

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

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

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

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

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

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

$$K_{гз} = B \times N, \text{ где}$$

B – вознаграждение за одного обучающегося – от 80 руб. до 300 руб., в зависимости от средств фонда оплаты труда.

N – фактическое количество обучающихся в учебной группе.

Компенсационная выплата устанавливается в зависимости от фактического количества обучающихся по состоянию на 1 сентября текущего учебного года и ежемесячно 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:

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

B – вознаграждение за одного обучающегося – от 80 руб. до 300 руб., в зависимости от средств фонда оплаты труда.

N – фактическое количество обучающихся в группе.

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

3.6. Ежемесячное денежное вознаграждение советникам директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями профессиональных образовательных организаций, находящихся в ведении

Министерства образования и науки Пермского края за счет средств бюджета Пермского края, осуществляется за счет средств федерального бюджета в размере 5 000,00 рублей, с учетом фактически отработанного времени.

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Условия осуществления выплат	Размер компенсационных выплат	Категория работников
1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда				
1.1.	Вредные и (или) опасные условия труда	Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.146, 147 ТК РФ)	Не менее 4% к должностному окладу/тарифной ставке	Работники, которым установлен повышенный размер оплаты труда по результатам специальной оценки условий труда
1.2.	Районный коэффициент	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ч.2 ст.146, 148 ТК РФ)	15% к заработной плате	Все работники
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (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 3 500 рублей до 20 000 рублей	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 3 500 рублей до 20 000 рублей	Все работники
2.3.	Исполнение обязанностей	Выполнение обязанностей при	По соглашению сторон в	Все работники

	временно отсутствующего работника	временном отсутствии работника (отпуск, период временной 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)	зависимости от содержания и объема выполняемой работы, в размере от 3 500 рублей до 20 000 рублей	
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 3 500 рублей до 20 000 рублей	Все работники
2.7.	Работа в ночное время	Выполнение работы с 22 часов до 6 утра (ст.	35% к должностному	Работники из категории УВП

		154 ТК РФ)	окладу	и МОП
2.8.	Проверка письменных работ	Выполнение работы с учетом фактического объема учебной нагрузки: русский язык, литература, математика, иностранный язык, физика, биология	10% от тарифной ставки	Работники, осуществляющие педагогическую деятельность
2.9.	Заведование учебным кабинетом лабораторией, мастерской, лекционным залом, актовым залом, спортивным залом		от 500 рублей до 2000 рублей в зависимости от наполнения и сложности оборудования	Работники из числа АУП и педагогического персонала
2.10.	За работу в инклюзивной группе		100 рублей за одного обучающегося	Работники из числа АУП и педагогического персонала
2.11. 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)				
2.11.1	Работа с сайтом Колледжа (создание, доработка сайта, размещение и редактирование информации на сайт и т.д.)	Выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительных функциональных обязанностей, не входящих в круг основных по соглашению сторон в зависимости от содержания и объема выполняемой работы	от 3 000 рублей до 10 000 рублей	Все работники
2.11.2	Работа в приемной комиссии, в государственной экзаменационной комиссии (ГЭК)		от 5 000 рублей до 15 000 рублей	Все работники
2.11.3	Организация и проведение мероприятий по военно-		от 3 000 рублей до 10 000 рублей	Педагогические работники

	патриотическому воспитанию			
2.11.4	Организации и проведение мероприятий в области ГО и ЧС, организация дежурства по зданию		от 3 000 рублей до 20 000 рублей	Все работники
2.11.5	Организация и проведение мероприятий по пожарной безопасности		от 3 000 рублей до 20 000 рублей	Все работники
2.11.6	Организация и проведение мероприятий чемпионатного движения «Профессионалы», «Абилимпикс», демонстрационного экзамена		от 3 000 рублей до 20 000 рублей	Все работники
2.11.7	Психологическое сопровождение обучающихся групп риска и СОП, организация социально-профилактической работы		от 3 000 рублей до 15 000 рублей	Работники из числа АУП, педагогические работники
2.11.8	Организация и проведение воспитательных мероприятий		от 2 000 рублей до 10 000 рублей	Педагогические работники
2.11.9	Сопровождение электронного обучения с применением дистанционных образовательных технологий (ЭПОС, СПО, ИКП «Сферум»)		от 2 000 рублей до 10 000 рублей	Педагогические работники
2.11.10	Ведение протоколов общих собраний, педагогических советов и т.д.		от 500 рублей до 3 000 рублей	Все работники

2.11.11	Руководство РУМО, СЦК, ПЦК, краевой секцией, РПСВ, МФЦПК		от 600 рублей до 5 000 рублей	Работники из числа АУП, педагогические работники
2.11.12	Руководство методической комиссией		от 600 рублей до 5 000 рублей	Работники из числа АУП, педагогические работники
2.11.13	Руководство проектом развития Колледжа		от 5 000 рублей до 15 000 рублей	Работники из числа АУП и педагогического персонала
2.11.14	Руководство приемной комиссией		от 10 000 рублей до 20 000 рублей	Все работники
2.11.15	Организация производственной практики		от 3 000 рублей до 10 000 рублей	Работники из числа АУП, педагогические работники
2.11.16	Обеспечение деятельности НОС «ИНСАЙТ»		от 1 000 рублей до 5 000 рублей	Педагогические работники
2.11.17	Ведение воинского учета, работа с военными комиссариатами		от 5 000 рублей до 15 000 рублей	Все работники
2.11.18	Заведование музеем		от 3 000 рублей до 10 000 рублей	Все работники
2.11.19	За работу в системах АСУ, СКУД, ФИС ФРДО, ЕГИССО, ЕИС УФХД, ГМУ, ЭПОС и пр.		от 3 000 рублей до 10 000 рублей	Все работники
2.11.20	Наставничество		1 000 рублей	Педагогические работники
2.11.21	Организация курсов и (или) водительской подготовки на факультетах		от 3 000 рублей до 10 000 рублей	Работники из числа АУП и педагогического персонала
2.11.22	Оформление документов об образовании		от 1 000 рублей до 5 000 рублей	Работники из числа УВП и педагогического персонала
2.11.23	Помощь в медиасопровожде- нии лекций и прочих мероприятий,		от 1 000 рублей до 5 000 рублей	Все работники

	подготовка презентаций			
2.11.24	За руководство кружками (факультативами), клубами		от 1 000 рублей до 3 000 рублей	Педагогические работники
2.11.25	За организацию профориентационной работы		от 1 000 рублей до 5 000 рублей	Все работники
2.11.26	Иные компенсационные выплаты			

4. 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. Выплаты назначаются только по основной должности, исключение – работники, исполняющие обязанности заведующего структурным подразделением или руководителя структурным подразделением. Данной категории работников выплаты назначаются по руководящей должности.

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

№ п/п	Непрерывный стаж работы	Сумма, руб.
1	3 года	900,00
2	4 года	1 200,00
3	5 лет	1 500,00
4	6 лет	1 800,00
5	7 лет	2 100,00
6	8 лет	2 400,00
7	9 лет	2 700,00
8	10 лет	3 000,00
9	11 лет	3 300,00
10	12 лет	3 600,00
11	13 лет	3 900,00
12	14 лет	4 200,00
13	15 лет и выше	4 500,00

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

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

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

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

4.2.5. Стимулирующая выплата педагогическим работникам, а также работникам из числа административно-управленческого персонала за наличие первой квалификационной категории, осуществляется в размере 40% от размера надбавки за наличие высшей квалификационной категории.

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.

Выплата устанавливается в размере до 40% от суммы привлеченных (фактически поступивших) средств от продажи канцелярской, печатной и сувенирной продукции, доходов машинописного бюро, мастерских, автомоечного комплекса, автостоянки.

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

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

4.2.7. Иные стимулирующие выплаты.

4.3. Выплаты, указанные в п. 4.2.1. осуществляются с учетом показателей, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника. Показатели, позволяющие оценить личный вклад работников, определены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

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

Порядок назначения стимулирующих выплат:

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

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

4.5. Иные стимулирующие выплаты включают:

- единовременные стимулирующие выплаты.

4.6. Показателями для назначения единовременных стимулирующих выплат являются:

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

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

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

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

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

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

- юбилейные даты работников;

- награждение Почетной грамотой, благодарностью, отраслевыми наградами;

- присвоение категории, почетного звания;
- создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, мастерской, лаборатории, музея, библиотеки и пр.);
- разработка учебно-методических пособий, методических рекомендаций, рабочих тетрадей, сборников и пр.;
- ремонт автотракторной техники и содержание транспортных средств в технически исправном состоянии.

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

Единовременные стимулирующие выплаты устанавливаются без учета фактически отработанного времени в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютной величине и учитываются в средней заработной плате в полном объеме, за исключением выплат показателями для назначения которых являются: праздничные и юбилейные даты.

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

4.9. Основанием для не назначения работникам 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%;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда в размере до 100%;
- не выполнение критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника в размере до 100%;
- невыполнение приказов и распоряжений руководителя Колледжа в размере до 100%.

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

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

5. 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, доцента, доктора наук, работающих в Колледже, выплачивается в абсолютном размере в соответствии с действующим законодательством.

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

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

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

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

- болезни штатного работника или его членов семьи (детей, супруги(а)), повлекшей за собой необходимость осуществления дорогостоящего лечения;
- несчастного случая, произошедшего со штатным работником и (или) его членами семьи (детьми, супругом(ой));
- смерти штатного работника или его членов семьи и его ближайших родственников (детей, супруги(а), родителей);

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

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

- рождением ребенка у штатного работника;

- тяжелого материального положения.

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.

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

6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Положение вступает в силу с «01» сентября 2024 г.

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