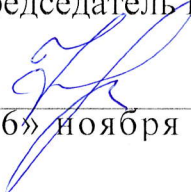


| | |
|--|---|
| | Министерство образования и науки Пермского края |
| | Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Пермский колледж предпринимательства и сервиса» |
| | <i>Положение по колледжу</i> |

СОГЛАСОВАНО:

Председатель СПО

«16» ноября 2023 г.



Н.М. Филипов

УТВЕРЖДЕНО:

Директор ГБПОУ «ПКПС»

«16» ноября 2023 г.




А.И. Ложкин

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО
БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ПЕРМСКИЙ КОЛЛЕДЖ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА И
СЕРВИСА»

Принято на общем собрании трудового коллектива
от «16» ноября 2023 г. протокол № 03-ТК

г. Пермь, 2023

1. Общие положения

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

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Законом Пермского края от 12 марта 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» (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»,

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

1.3. Система оплаты труда работников учреждения 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 учреждения, принято с учетом мнения выборного представительного органа работников учреждения, утверждено приказом директора.

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

1.6. Заработная плата работников учреждения, 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 директора учреждения на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

1.9. Состав Комиссии утверждается приказом директора учреждения.

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

1.11. Выплата заработной платы работникам учреждения осуществляется 3 и 18 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.

2. Общий порядок и условия оплаты труда работников учреждения

Основные условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

2.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, должностных окладов работников учреждений согласно Постановлению Правительства Пермского края от 1 апреля 2014 г. № 214-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования» (далее – Постановление 214-п), которое определяет минимальные размеры тарифных ставок, должностных окладов работников учреждений, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, а также минимальные размеры тарифных ставок, должностных окладов работников учреждений, занимающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы.

2.3. Размеры тарифных ставок, должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работника в порядке, установленном правовым актом учредителя.

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

2.5. Оплата труда работников учреждения, 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.

2.6. Оплата труда при осуществлении трудовой функции дистанционно, с сохранением должностных обязанностей, определенных трудовым договором, производится с сохранением за работниками порядка начислений заработной платы в полном объеме.

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

Выплаты компенсационного характера

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

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

2.8.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

2.8.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации; совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания; увеличении объема работы; исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; сверхурочной работе; работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.8.4. иные выплаты компенсационного характера.

2.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентном отношении к тарифной ставке, должностному окладу.

2.10. Конкретные виды, размер и условия осуществления компенсационных выплат устанавливаются трудовым договором с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2.11. Компенсационные выплаты производятся работникам, работающим в учреждении как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания, совместительстве.

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

2.13. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются Приложением 1 к настоящему Положению в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.14. Выплаты компенсационного характера за кураторство, за заведование кабинетами для всех работников учреждения устанавливаются в процентном отношении от должностного оклада преподавателя, мастера производственного обучения.

2.15. Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам учреждения, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах очной и очно-заочной формы обучения, в которых обучающиеся осваивают образовательные программы среднего профессионального образования, осуществляется за счет следующих источников финансового обеспечения:

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

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

$$K_{гз} = B * N, \text{ где}$$

B – вознаграждение за одного обучающегося – 0,6% от должностного оклада.

N – фактическое количество обучающихся в учебной группе.

2.15.3. 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:

$$K_{гз} = B * N, \text{ где}$$

B – вознаграждение за одного обучающегося – 0,6% от должностного оклада.

N – фактическое количество обучающихся в учебной группе.

2.16. Компенсационная выплата устанавливается в зависимости от фактического количества обучающихся, утвержденных приказом директора учреждения по состоянию на 1 сентября и на 1 февраля текущего учебного года и ежемесячно выплачивается с учетом фактически отработанного времени.

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

2.18. 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 1 месяца, ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора) может быть установлено другому педагогическому работнику.

Выплаты стимулирующего характера

2.19. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения, 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.

Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пермского края, содержащими нормы трудового права, с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

2.20. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.20.1. стимулирующая выплата по итогам работы (за месяц, квартал);

2.20.2. стимулирующая выплата за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

2.20.3. стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы в учреждении согласно нижеприведенной таблице

| № п/п | Непрерывный стаж работы в учреждении | Процент к тарифной ставке, должностному окладу |
|-------|--------------------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | От 3 до 8 лет | 10 |
| 2 | От 8 до 13 лет | 15 |
| 3 | От 13 до 18 лет | 20 |
| 4 | От 18 до 23 лет | 25 |
| 5 | Свыше 23 лет | 30 |

Расчет стажа непрерывной работы в учреждении и установление выплаты стимулирующего характера осуществляется один раз в год по состоянию на 1 сентября.

В стаж непрерывной работы в учреждении включается время работы в реорганизованных учреждениях для работников, принятых в порядке перевода.

2.20.4. 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 марта 2014 г. № 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» (далее – Закон «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.

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

2.20.6. стимулирующая выплата за наличие высшей квалификационной категории (дополнительная) в размере 800,00 рублей.

2.20.7. стимулирующая выплата за наличие первой квалификационной категории педагогическому работнику в размере 2000,00 рублей.

Порядок назначения указанной выплаты осуществляется аналогично порядку, установленного пунктом 2 статьи 23 Закона «Об образовании в Пермском крае».

2.20.8. стимулирующая выплата за привлечение средств от приносящей доход деятельности, 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 (до 20% от фактически поступивших средств);

2.20.9. единовременные стимулирующие выплаты:

а) за участие в выполнении особо важных работ и мероприятий по поручениям руководителя учреждения;

б) за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

в) за подготовку и проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок и иных важных организационных мероприятий), связанных с основной деятельностью учреждения;

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

д) к праздничным датам (Международный женский день 8 Марта, День защитника Отечества 23 февраля) и профессиональному празднику (День учителя);

е) к юбилейным датам работников (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) в процентах от должностного оклада, при стаже работы в учреждении:

- от 1 года до 3-х лет – 30%;

- от 3-х до 5-ти лет – 50%;

- от 5-ти до 10-ти лет – 75%;

- свыше 10 лет – 100%.

ж) в связи с получением государственных наград или иных знаков отличия, особых заслуг работника.

2.20.10. иные выплаты стимулирующего характера.

2.21. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере или в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

2.22. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, указанные в пункте 2.21.9, устанавливаются при наличии средств фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами не ограничиваются.

Единовременные выплаты стимулирующего характера устанавливаются без учета фактически отработанного времени.

2.23. Стимулирующие выплаты производятся работникам, работающим в учреждении по основному месту работы, за исключением выплат, указанных в пунктах 2.20.2, 2.20.8.

Работникам, выполняющим дополнительные функциональные обязанности, не входящие в круг основных, стимулирующие выплаты могут устанавливаться с учетом показателей эффективности по должности, функциональные обязанности которой предусматривают выполнение указанных обязанностей, но не более 50% максимального размера выплат.

2.24. Экономия фонда оплаты труда работников учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

2.25. При ухудшении качества выполняемой работы, стимулирующие выплаты могут быть сняты или уменьшены на основании решения Комиссии.

Основанием для не назначения работникам учреждения стимулирующих выплат по итогам работы (полностью или частично) являются следующие показатели:

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

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

При снятии дисциплинарного взыскания осуществление стимулирующих выплат возобновляется.

Порядок установления стимулирующих выплат за выполнение показателей эффективности

2.26. Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 2.20.1, 2.20.2 настоящего Положения, устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работников учреждения:

2.26.1. критерии, позволяющие оценить эффективность деятельности учреждения, устанавливаются правовым актом учредителя с учетом следующих показателей эффективности деятельности учреждения:

достижение целевых показателей, установленных государственной программой Пермского края "Образование и молодежная политика";

достижение контрольных показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), утвержденных правовым актом учредителя;

освоение финансовых средств;

иные показатели эффективности деятельности учреждения, связанные с его уставной деятельностью;

2.26.2. критерии, позволяющие оценить личный вклад работников учреждения, устанавливаются Приложением 2 к настоящему Положению.

2.27. Стимулирующие выплаты за выполнение показателей эффективности производятся:

- ежемесячно;

- по итогам квартала.

2.28. Определение уровня эффективности и результативности деятельности работников учреждения осуществляется по итогам мониторинга, проводимого структурными подразделениями учреждения по ключевым показателям эффективности деятельности работников.

2.29. Перечень ключевых показателей эффективности и результативности деятельности работников, их «вес» и максимальный размер стимулирующей выплаты определяются в зависимости от приоритетов деятельности учреждения.

2.30. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности, за высокие результаты и качество выполняемых работ, указанные в пункте 2.20.2 настоящего Положения, устанавливаются работникам ежемесячно с учетом следующих показателей:

- проявление творческой инициативы и самостоятельности в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

- качественное выполнение работником своих должностных обязанностей;

- успешное применение в работе новых программ, технологий, изменений действующего законодательства.

2.31. Размер одного процента ежемесячного показателя эффективности составляет один процент от должностного оклада работника учреждения по занимаемой должности, в соответствии с действующим штатным расписанием.

2.32. Показатели эффективности по итогам квартала устанавливаются и рассчитываются в баллах. Размер одного балла определяется путем деления свободного остатка фонда стимулирующих выплат на сумму всех баллов согласно протоколам комиссии по распределению стимулирующих выплат и премированию работников.

Регламент назначения стимулирующих выплат

2.33. Руководители структурных подразделений ежемесячно заполняют оценочные листы показателей эффективности работы на каждого работника.

2.34. Ответственные за формирование показателей эффективности работы сотрудников предоставляют служебную записку с оценкой эффективности деятельности работника за отчетный период по каждому критерию руководителю учреждения.

2.35. Согласованная руководителем учреждения служебная записка направляется на рассмотрение комиссией по распределению стимулирующих выплат и премированию работников учреждения.

2.36. Комиссия по распределению стимулирующих выплат и премированию работников,

созданная приказом руководителя учреждения, ежемесячно на своих заседаниях решает вопросы о согласовании данных выплат, на основании представленных служебных записок и оценочных листов. Заседания оформляются протоколом, подписываются председателем и членами Комиссии.

2.37. Протоколы решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и премированию работников оформляются приказом и утверждаются руководителем учреждения.

3. Оплата труда основного персонала учреждения

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

3.2. Заработная плата преподавателей учреждения рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету в каждой группе, в которой ведется преподавание. Если работник преподает несколько предметов в разных группах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и группе отдельно.

3.3. Заработная плата педагогических работников учреждения (преподавателей и мастеров производственного обучения) рассчитывается по формуле:

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

ЗПп - заработная плата педагогического работника;

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

N – фактическое количество обучающихся по предмету в каждой группе;

Фактическое количество обучающихся утверждается приказом руководителя учреждения по состоянию на 01 февраля и 01 сентября текущего календарного года. На основании этого по состоянию на 01 февраля и 01 сентября устанавливается тарификация.

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

Ксл – повышающий коэффициент сложности по предмету;

Н - выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом "Об образовании в Пермском крае";

Кк - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

Стп рассчитывается по формуле:

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

ФОТо - 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;

Пбу1 - численность получателей государственной услуги в i-й группе;

Ty1 - годовое количество часов по учебному плану в 1-й группе в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Ty2 - годовое количество часов по учебному плану во 2-й группе в соответствии с государственным образовательным стандартом;

Tyi - годовое количество часов по учебному плану в i-й группе в соответствии с государственным образовательным стандартом.

Сти рассчитывается учреждением по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года и устанавливается приказом директора учреждения.

3.4. Заработная плата прочего основного персонала рассчитывается по формуле:

$$ЗПпр = \text{Оклад} + Н + Kk + K\text{стим} , \text{ где:}$$

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом "Об образовании в Пермском крае";

Kk - выплаты компенсационного характера;

Kстим - выплаты стимулирующего характера.

3.5. Должностной оклад преподавателя, мастера производственного обучения для назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается учреждением по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года.

3.6. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Объем учебной нагрузки педагогических работников учреждения на учебный год, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года исходя из количества часов по федеральным государственным образовательным стандартам, учебным планам, количества групп, направлений подготовки, преподаваемой дисциплины, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении.

3.7. 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» для преподавателей учреждения норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы составляет 720 часов в год и не может превышать 1440 часов в учебном году.

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

3.9. Объем годовой учебной нагрузки определяется и тарифицируется из расчета на 10 учебных месяцев.

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

3.10. 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.

3.11. Почасовая оплата труда преподавателей может применяться в следующих случаях:

- за часы работы, предусмотренные на руководство выпускными квалификационными работами, проведение государственной итоговой аттестации;
- за часы работы, выполняемой в комиссии для проведения экзаменов (квалификационных, демонстрационных);
- за часы учебной (преподавательской) работы по дополнительным профессиональным образовательным программам и программам профессионального обучения, реализуемые учреждением за счет средств от приносящей доход деятельности;
- за часы учебной (преподавательской) работы, реализуемые в группах студентов, обучающихся по заочной форме обучения за счет средств от приносящей доход деятельности.

4. Оплата труда руководителя учреждения и его заместителей

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

4.2. Заработная плата руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{рук}} = \text{Оклад} + Н + Kk + K_{\text{стим}}, \text{ где:}$$

ЗП_{рук} - заработная плата руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается с учетом категории учреждения в кратном соотношении к средней заработной плате основного персонала, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада.

Кратное соотношение должностного оклада руководителя учреждения к средней заработной плате основного персонала учреждения определяется в соответствии с Постановлением 214-п.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала учреждения для установления размера должностного оклада руководителя учреждения применяется порядок исчисления средней заработной платы, установленный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом "Об образовании в Пермском крае";

Kk - выплаты компенсационного характера;

K_{стим} - выплаты стимулирующего характера.

4.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения определяется нормативным правовым актом учредителя.

4.4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовыми актами учредителя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Федерации и Пермского края, содержащими нормы трудового права.

4.5. Перечень выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, порядок назначения, размеры и условия их осуществления 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 учреждения и критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается премиальная выплата по итогам работы в размере до 5% от суммы привлеченных 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.

В случае выполнения показателей эффективности работы директора учреждения ниже 50%, выплаты за привлеченные средства за отчетный период не производятся.

4.6. Заработная плата заместителей руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{зам}} = \text{Оклад} + Н + Kk + K_{\text{стим}}, \text{ где:}$$

ЗП_{зам} - заработная плата заместителя руководителя учреждения;

Оклад - должностной оклад заместителя руководителя учреждения, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с руководителем учреждения, устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя учреждения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом "Об образовании в Пермском крае";

Kk - выплаты компенсационного характера;

K_{стим} - выплаты стимулирующего характера.

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

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя учреждения в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, соглашениями, другими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.8. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок назначения, размеры и условия их осуществления заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению.

4.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной

платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется учредителем в размере от 1 до 5.

5. Оплата труда работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

5.1. Заработная плата работников учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{увп} = \text{Оклад} + Н + Kk + K_{\text{стим}}, \text{ где:}$$

ЗП_{увп} - заработная плата работника учреждения из числа учебно-вспомогательного персонала;

Оклад - тарифная ставка, должностной оклад работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения;

Н - иные выплаты дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом "Об образовании в Пермском крае";

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством;

К_{стим} - выплаты стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата работников учреждения из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{моп} = \text{Оклад} + Kk + K_{\text{стим}}$$

ЗП_{моп} - заработная плата работника учреждения из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, должностной оклад работника, определяется руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2.3 настоящего Положения;

Кк - выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательством,

К_{стим} - выплаты стимулирующего характера.

6. Фонд оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных не запрещенных законодательством Российской Федерации источников финансового обеспечения.

6.2. Объем субсидий из краевого бюджета на оплату труда работникам учреждения определяется с учетом структуры стоимости государственной услуги (выполнение работы), утверждаемой правовым актом учредителя, и государственного задания на предоставление государственных услуг (выполнение работ).

6.3. Объем субсидий из краевого бюджета, предусмотренных для формирования фонда оплаты труда работников учреждения, подлежит уменьшению только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением государственных услуг.

6.4. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части:

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

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

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

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности административно-управленческого персонала, педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала учреждения.

6.5. 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 учреждения;

ФОТ_к - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения 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 учреждения (составляет не менее 60% от ФОТ_б учреждения);

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.

6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

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

ФОТ_{ст.осн} - стимулирующая часть фонда оплаты труда основного персонала учреждения (составляет не менее 60% от ФОТ_{ст} учреждения);

ФОТ_{ст.ауп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{ст.увп} - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

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

7. Другие вопросы оплаты труда

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

материального обеспечения.

Работникам учреждения устанавливаются при наличии оснований следующие виды выплат социального характера:

7.1. Ежемесячная денежная выплата, установленная Постановлением Правительства Пермского края от 23 ноября 2011 г. № 937-п «Об утверждении Порядка предоставления ежемесячной денежной выплаты отдельным категориям лиц, которым присуждена ученая степень кандидата наук, доктора наук, работающих в образовательных организациях на территории Пермского края».

7.2. Ежемесячная надбавка к заработной плате лицам, окончившим организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в учреждение в течение трех лет со дня окончания образовательной организации выплачивается в абсолютном размере в соответствии с Законом «Об образовании в Пермском крае».

7.3. Ежемесячная надбавка к заработной плате лицам, окончившим с отличием организации высшего или среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающим на работу в учреждение в течение одного года со дня окончания образовательной организации выплачивается в абсолютном размере в соответствии с Законом «Об образовании в Пермском крае».

7.4. Единовременное государственное пособие лицам, поступающим на работу в учреждение в течение трех лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) выплачивается в абсолютном размере в соответствии с Законом «Об образовании в Пермском крае».

7.5. Работникам, состоящим в штате учреждения, при наличии экономии фонда оплаты труда может оказываться материальная помощь в абсолютном размере, но не более двух должностных окладов, в следующих случаях:

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

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

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

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

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

7.6. Оказание материальной помощи работнику учреждения осуществляется по приказу руководителя на основании:

- личного заявления работника с указанием причин для ее выплаты;

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

7.5.

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

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

7.9. Выплата материальной помощи производится без учета районного коэффициента и

не учитывается при исчислении среднего заработка.

7.10. За счет средств от приносящей доход деятельности в пределах экономии фонда оплаты труда, работнику могут производиться выплаты при увольнении по соглашению сторон.

8. Заключительные положения

8.1. Положение вступает в силу с 01 февраля 2024 г.

8.2. Положение (его отдельные пункты) может быть изменено по инициативе выборного представительного органа работников учреждения, директора учреждения.

8.3. В случае возникновения трудового спора по стимулирующим выплатам, работник учреждения имеет право обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

