Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

 «Кунгурский автотранспортный Колледж»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОПредседатель Первичной профсоюзной организации «Кунгурского автотранспортного колледжа» «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_г.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Г.В. КрапивинаУТВЕРЖДЕНОПриказом директораГБПОУ КАТК от 18.01.2019 г. № 7-осн |   |
|  |   |

 |

Положение

об оплате труда работников

государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Кунгурский автотранспортный Колледж»

Кунгур, 2019

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
	1. Настоящее Положение определяет условия, состав, порядок установления и оплаты труда, гарантированных социальных выплат, выплат стимулирующего и компенсационного характера, особенности оплаты труда отдельных категорий работников ГБПОУ КАТК (далее - колледж).

Настоящее Положение не распространяет свое действие на правоотношения, связанные с выплатой вознаграждения лицам, привлеченным к выполнению работ (оказанию услуг) на основании гражданско-правового договора. Порядок, условия и особенности оплаты работ (услуг), выполняемых указанными лицами устанавливаются Гражданским кодексом, иными нормативными правовыми актами, соответствующим гражданско-правовым договором.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента РФ от 07.06.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-Р, Законом Пермского края от 03.09. 2008 г. № 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края», Законом Пермского края «Об образовании в Пермском крае» от 12.03.2014 г.
№ 308-ПК, Положением о системе оплаты труда работников государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений Пермского края в сфере образования, утвержденным Постановлением Правительства Пермского края от 01.04.2014 г. № 214-п.

1.3. Основные понятия, используемые в настоящем Положении:

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.

Основной персонал колледжа - работники колледжа, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности, и включает педагогических работников и прочих основных работников.

Педагогические работники - работники, осуществляющие образовательную деятельность. Отнесение должностей к педагогическим работникам учреждений осуществляется в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678.

Прочие основные работники - работники, не осуществляющие образовательную деятельность и непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом колледжа целей.

Стандартная численность группы обучающихся составляет 25 человек.

Служебная командировка – служебная поездка на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы за пределами населенного пункта (города Кунгура).

Разъездной характер работы – регулярное выполнение должностных обязанностей (в т.ч. при доставке служебных документов, товарно-материальных ценностей, сопровождения должностных лиц) за пределами места нахождения организации (рабочего места), предполагающее осуществление служебных поездок в пределах населенного пункта (города Кунгура) при наличии возможности ежедневного возвращения к месту жительства.

* 1. Заработная плата устанавливается работнику в соответствии с настоящим Положением, иными локальными нормативными актами колледжа, трудовым договором.
	2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Конституцией РФ, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При начислении и выплате заработной платы работникам колледжа соблюдаются положения Конституции РФ, основополагающие принципы правового регулирования трудовых отношений, в том числе реализация права каждого на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации.

* 1. ГБПОУ КАТК выполняет обязанности работодателя, предусмотренные действующим законодательством, в том числе обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.

1.6.1. Оплата труда работников колледжа осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов), утвержденной нормативным правовым актом Правительства Пермского края, определяющей минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждений на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

Конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников устанавливаются директором колледжа 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.

* 1. Выплата заработной платы (в том числе стимулирующих выплат) осуществляется за счет средств, полученных из различных источников финансирования работодателя, в том числе из доходов, полученных от платной и иной приносящей доход деятельности.
	2. ГБПОУ КАТК при наличии средств от приносящей доход деятельности осуществляются дополнительные меры поддержки работников согласно условиям, предусмотренным Коллективным договором (в том числе выделение средств на новогодние подарки, социально-культурную работу, культурно-массовые мероприятия).

**II. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА**

2.1. Оплата труда работников колледжа включает:

тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Работникам колледжа, добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, активно участвующим в общественной жизни и профессиональной деятельности, наряду со стимулирующими выплатами в целях поощрения могут производиться единовременные денежные выплаты:

- в связи с юбилейными датами;

- значительным (более 10 лет) стажем работы в колледже;

- профессиональными (отраслевыми) праздниками;

- при увольнении в связи с выходом на пенсию.

 Премирование в указанных случаях осуществляется по приказу директора колледжа на основании докладных или служебных записок руководителей структурных подразделений, представлений или ходатайств представителей профсоюзной организации. Размер выплаты определяется директором колледжа и указывается в приказе.

Особенности оплаты труда отдельных категорий работников устанавливаются соответствующими разделами настоящего Положения.

2.2. Фонд оплаты труда работников колледжа формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств краевого бюджета, субсидий из краевого бюджета, внебюджетных средств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с законодательством.

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

ФОТо = ФОТб + ФОТст, где

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

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения (составляет не менее 30% ФОТ учреждения).

Штатное расписание колледжа утверждается директором в пределах базовой части фонда оплаты труда учреждения и включает в себя все должности служащих и работников (профессии рабочих) колледжа.

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

ФОТб = ФОТд + ФОТк, где

ФОТд - фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) учреждения;

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда работников колледжа распределяется по формуле:

ФОТб = ФОТосн + ФОТауп + ФОТувп + ФОТмоп, где

ФОТосн - базовая часть фонда оплаты труда основного персонала колледжа (составляет не менее 60% от ФОТб колледжа);

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

2.2.2. 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 учреждения, составляет не менее 60 % от ФОТст учреждения;

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. Работникам колледжа, за исключением директора, при наличии оснований, предусмотренных законодательством, локальными актами и трудовым договором, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с приложениями 1, 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 к настоящему Положению.

2.3.1. Условия, размеры, срок и порядок осуществления компенсационных выплат работникам устанавливаются с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с настоящим Положением, иными локальными нормативными актами колледжа.

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

2.4. Работникам колледжа, за исключением директора, при наличии оснований, предусмотренных локальными актами и трудовым договором, устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с приложениями 2, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5. к настоящему Положению.

2.4.1. Перечень стимулирующих выплат, порядок, размеры и условия их назначения устанавливаются настоящим Положением, иными локальными нормативными актами колледжа, трудовым договором с установлением показателей, на основании которых осуществляется учет результатов, позволяющих оценить личный вклад работника.

2.4.2. Ежемесячные, ежеквартальные и ежегодные стимулирующие выплаты назначаются по результатам деятельности работника за фактически отработанное в указанный период (месяц, квартал, год) время.

2.4.3. Для учета результатов работы, оценки эффективности труда работников приказом директора колледжа создаются комиссии

Комиссиями согласно установленным трудовым договором показателями и критериями эффективности работы осуществляется анализ и подводятся итоги деятельности работников за отчетные периоды в целях определения размеров стимулирующих выплат.

На основании представленных комиссиями сведений приказом директора утверждаются конкретные размеры стимулирующих выплат работникам.

2.5. Сведения о начислении заработной платы работнику за отчетный период указываются в расчетном листке, заполняемом по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению. Расчетные листки выдаются ежемесячно соответствующему работнику на руки при личном обращении. Выдача расчетных листков осуществляется уполномоченным сотрудником в кабинете бухгалтерии в срок не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным.

**III. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ОСНОВНЫХ РАБОТНИКОВ**

3.1. Заработная плата педагогическим работникам (преподавателям) рассчитывается по формуле:

ЗПо = Стп x N x Бп x (1 + Ксл) + Н + Kk + Кстим, где

ЗПо - заработная плата педагогического работника (преподавателя);

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 (классе);

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

Ксл - повышающий коэффициент сложности по предмету, устанавливается колледжем самостоятельно по каждому предмету;

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

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

При обучении преподавателем малокомплектных групп (подгрупп) в целях сохранения эффективности, качества и результативности обучения применяется поправочный коэффициент, размер которого устанавливается колледжем.

3.1.1. Тарифная ставка педагогической услуги (Стп) рассчитывается учреждением в соответствии с действующим законодательством по состоянию на 1 января и на 1 сентября текущего календарного года

3.1.2. В целях определения размеров компенсационных и стимулирующих выплат работнику также устанавливается и указывается в трудовом договоре тарифная ставка (оклад, должностной оклад).

3.1.3. Заработная плата для иных педагогических работников (мастеров производственного обучения, социального педагога, педагога-организатора, руководителей структурных подразделений по реализации образовательного процесса) рассчитывается по формуле:

ЗПп = Оклад xКсл + Н + Kk + Кстим, где

ЗПп - заработная плата иного педагогического работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется директором колледжа в соответствии с пунктом 1.6  настоящего Положения;

Ксл - повышающий коэффициент сложности, устанавливается колледжем по должностям;

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

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

При обучении преподавателем малокомплектных групп (подгрупп) в целях сохранения эффективности, качества и результативности обучения применяется поправочный коэффициент, размер которого устанавливается колледжем.

3.1.4. В составе выплат дополнительных социальных гарантий, предусмотренных Законом Пермского края от 12 марта 2014 г. N 308-ПК «Об образовании в Пермском крае» включаются, в том числе ежемесячные гарантированные выплаты и меры социальной поддержки в следующих случаях и размерах:

* надбавка лицу, окончившему образовательную организацию среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающему на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в указанную образовательную организацию, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации – 2600 рублей;
* надбавка лицу, окончившему с отличием образовательную организацию среднего профессионального образования (по очной форме обучения) и поступающему на работу в соответствии со специальностями и (или) направлениями подготовки в указанную образовательную организацию, в течение одного года со дня окончания образовательной организации – 1300 рублей;
* надбавка за ученую степень доктора наук, соответствующую профилю выполняемой работы – размер определяется в перерасчете предельного размера выплаты на объем учебной нагрузки (ставки) по должности, которую занимает получатель выплаты в образовательной организации, но не может быть больше установленного предельного размера;
* надбавка за ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю выполняемой работы – размер определяется в перерасчете предельного размера выплаты на объем учебной нагрузки (ставки) по должности, которую занимает получатель выплаты в образовательной организации, но не может быть больше установленного предельного размера;
* надбавка за государственную награду за работу в сфере образования – 2600 рублей;
* надбавка за ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (за исключением почетных грамот, благодарностей Министерства образования и науки Российской Федерации) - 1560 рублей;
* надбавка за высшую квалификационную категорию педагогического работника – до 2600 рублей.

3.1.4.1. Указанные ежемесячные надбавки (за исключением надбавок за ученую степень, за высшую квалификационную категорию) выплачиваются за фактически отработанное время, независимо от педагогической нагрузки. Выплаты ежемесячных надбавок осуществляются по основному месту работы.

При наличии у работника государственной и отраслевой наград выплата надбавки осуществляется по одному максимальному основанию.

3.1.4.2. Ежемесячная надбавка за высшую квалификационную категорию устанавливается со дня присвоения педагогическому работнику указанной категории, предельный размер надбавки составляет 2600 (две тысячи шестьсот) рублей.

Размер надбавки за высшую квалификационную категорию определяется в перерасчете предельного размера ежемесячной надбавки на объем педагогической нагрузки (ставки) по основной должности, которую занимает педагогический работник в колледже, и не может быть больше установленного предельного размера.

В случае если в период предоставления ежемесячной надбавки за высшую квалификационную категорию у педагогического работника изменился объем педагогической нагрузки (ставки) или педагогический работник перешел на должность с иным объемом педагогической нагрузки (ставки), отличным от объема педагогической нагрузки (ставки) при ее назначении, размер ежемесячной надбавки корректируется в зависимости от объема педагогической нагрузки (ставки) педагогического работника, начиная с месяца, следующего за месяцем изменения объема педагогической нагрузки (ставки) или перехода педагогического работника на должность с иным объемом педагогической нагрузки (ставки).

Период предоставления ежемесячной надбавки за высшую квалификационную категорию устанавливается с 1 сентября по 31 августа каждого учебного года.

3.1.4.3. Ежемесячные надбавки за ученую степень кандидата и доктора наук выплачиваются с учетом следующих особенностей:

в случае если получатель надбавки за ученую степень состоит в штате одного образовательного учреждения и замещает несколько должностей, суммарный объем учебной нагрузки (ставки) которых превышает единицу, то выплата получателю предоставляется в размере, не превышающем предельного;

в случае если получатель состоит в штате более чем одного образовательного учреждения и замещает одну или несколько должностей, суммарный объем учебной нагрузки (ставки) которых превышает единицу, то выплата предоставляется в тех образовательных учреждениях, которые выбрал получатель, в суммарном размере, не превышающем предельного.

3.1.5. Преподавателям, выполняющим в летний каникулярный период, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, работы по организации и участию в деятельности приемной комиссии для выполнения государственного задания, подготовки учебно-лабораторного оборудования к началу нового учебного года, подготовки учебно-плановой и методической документации, заработная плата выплачивается из расчета тарифной ставки, оклада (должностного оклада) при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

3.1.6. В случае участия педагогического работника в оказании платных образовательных услуг, оплата труда осуществляется с учетом следующих условий. На основании поступившего от обучающегося заявления и договора об оказании платных образовательных услуг учебная часть готовит и представляет проект приказа директора об оказании платных образовательных услуг с указанием наименования и специфики оказываемых услуг, их объеме (количестве часов); сведений о педагогическом работнике, участвующем в оказании услуг. При этом учебная часть обеспечивает получение согласия работника на участие в оказании услуг в соответствующем объеме и за соответствующую плату, отметка о котором должна содержаться в приказе.

3.2. Заработная плата прочих основных работников колледжа рассчитывается по формуле:

ЗПпр = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПпр - заработная плата работника;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется директором колледжа в соответствии с пунктом 1.6  настоящего Положения;

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

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

3.3. Конкретные размеры стимулирующих выплат педагогическим и иным работникам для расчета заработной платы за отчетный период (месяц, квартал, год) устанавливаются приказом директора на основании персонифицированных сведений, представленных комиссиями.

**IV. ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

4.1. Оплата труда директора колледжа, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата директора колледжа рассчитывается по формуле:

ЗПрук = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПрук - заработная плата директора колледжа;

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

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

Kk - выплаты компенсационного характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя;

Кстим - выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые правовыми актами учредителя.

4.3. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат компенсационного и стимулирующего характера директору колледжа устанавливаются правовыми актами Министерства образования и науки Пермского края.

4.4. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера учреждения рассчитывается по формуле:

ЗПзам = Оклад + Н + Kk + Кстим, где

ЗПзам - заработная плата заместителя директора и главного бухгалтера колледжа;

Оклад - должностной оклад заместителя директора, главного бухгалтера колледжа, определяемый в трудовом договоре, заключаемом с директором колледжа, устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада директора этого колледжа;

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

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

4.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру колледжа устанавливаются с учетом целевых показателей и критериев эффективности работы, определенных руководителям профессиональных образовательных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Пермского края.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора колледжа, главного бухгалтера устанавливается директором колледжа в следующих размерах:

- заместителям директора, должностные обязанности которых связаны с организацией учебно-воспитательного процесса – не более 80-90 процентов от средней заработной платы директора колледжа;

- главному бухгалтеру – не более 60-70 процентов от средней заработной платы директора колледжа;

- заместителю главного бухгалтера – не более 40-50 процентов от средней заработной платы директора колледжа

**V. ОПЛАТА ТРУДА МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА**

5.1. Заработная плата работников колледжа из числа младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

ЗПмоп = Оклад + Kk + Кстим.

ЗПмоп - заработная плата работника колледжа из числа младшего обслуживающего персонала;

Оклад - тарифная ставка, оклад (должностной оклад) работника, определяется директором колледжа в соответствии с пунктом 1.6 настоящего Положения;

Kk - выплаты компенсационного характера;

Кстим - выплаты стимулирующего характера.

**VI. ПОРЯДОК, МЕСТО, СРОКИ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

6.1. Заработная плата выплачивается по месту выполнения работы либо путем безналичного перечисления денежных средств на указанный работником счет в кредитной организации.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.2. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

6.3. Заработная плата выплачивается не менее одного раза в каждые полмесяца в следующие дни: 5-го и 20-го числа в соответствии с коллективным договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

**VII. ПРОЧИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Оплата труда лиц, работающих в колледже по совместительству, осуществляется пропорционально фактически отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

7.2. При возникновении следующих обстоятельств работникам колледжа может предоставляться выплата в виде единовременной материальной помощи в размере не более двух должностных окладов:

* + 1. тяжелого материального положения;
		2. смерти супруга (супруги), родителей, детей;
		3. иных уважительных причин, в том числе предусмотренных коллективным договором.

7.3. Выплаты единовременной материальной помощи осуществляются при наличии финансирования на соответствующие расходы.

7.4. Решение об оказании единовременной материальной помощи работнику колледжа и ее конкретном размере принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника, ходатайства профсоюзной организации (если работник является членом профсоюза) и(или) документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в подпунктах 7.2.1.-7.2.3. пункта 7.2 настоящего Положения. Решение об оказании материальной помощи оформляется приказом директора.

7.5. Выплата единовременной материальной помощи производится в порядке, определенном в разделе VI настоящего Положения.

7.6. Условия, порядок, размеры, сроки предоставления единовременной материальной помощи директору колледжа устанавливаются Министерством образования и науки Пермского края.

7.7. Оплата отпуска производится за три дня до его начала.

Для расчета отпускных выплат педагогическим работникам колледжа учебная часть готовит и не позднее, чем за десять дней до окончания учебного года (начала отпуска), представляет в бухгалтерию предварительные сведения о выполнении педагогическим работником педагогической нагрузки за учебный год. На основании представленных сведений производится расчет и оплата отпуска. В течение десяти дней после окончания учебного года (начала отпуска) учебная часть представляет уточненные данные для корректировки отпускных выплат, бухгалтерия при необходимости корректировки обеспечивает перерасчет выплат.

Приложение № 1 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КАТК

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ
ГБПОУ КАТК**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Размер выплаты (в процентах к тарифной ставке) | Фактор, обусловливающий получение выплаты |
| Районный коэффициент  | 15 % | Работа в местностях с особыми климатическими условиями |
| Компенсации за кураторство  | 20 % за каждую курируемую работником группу обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена25 % за каждую курируемую работником группу обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих | Выполнение возложенных приказом директора колледжа функций куратора группы обучающихся, ведение качественной, утвержденной документации, наличие плана, включающего:- реализацию приоритетных направлений в соответствии с программой модернизации колледжа;- разработку учебно-плановой и методической документации;- повышение качества образовательной деятельности;- повышение профессионального мастерства преподавателя;- взаимодействие с работодателями, социальными партнерами |
|  Компенсации за заведование учебным кабинетом | За заведование кабинетом теоретического обучения с единичным комплектом техники – 10 %За заведование кабинетом с компьютерной техникой и техническим оборудованием -15 %За заведование кабинетом с лабораторией – 22,5 % | Выполнение возложенных приказом директора колледжа обязанностей заведующего соответствующим учебным кабинетом |
| Компенсации за руководство цикловыми комиссиями | 30 % | Выполнение возложенных приказом директора колледжа обязанностей, связанных с руководством цикловыми комиссиями, ведение утвержденной документации |
| Компенсация за руководство методическим объединением | 30 % | Выполнение возложенного приказом директора колледжа руководства методическим объединением |
| Компенсация за выполнение дополнительных обязанностей по руководству библиотекой, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией | 100% | Выполнение дополнительных обязанностей по руководству библиотекой, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией |
| Компенсация за выполнение обязанностей по методической работе, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией | 100 % | Осуществление должностных обязанностей по методической работе, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией |
| Компенсация за выполнение дополнительных обязанностей по должности социального педагога  | 100 % | Осуществление дополнительных обязанностей по должности социального педагога  |
| Компенсация за выполнение дополнительных обязанностей по руководству учебно-производственной деятельностью, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией | 100% | Выполнение дополнительных обязанностей по руководству учебно-производственной деятельностью, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией |
| Компенсация за выполнение дополнительных обязанностей по руководству физическим воспитанием обучающихся и спортивно-массовой работе, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией | 100% | Выполнение дополнительных обязанностей по руководству физическим воспитанием обучающихся и спортивно-массовой работе, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией |
| Компенсация за выполнение дополнительных обязанностей по заведованию очным отделением, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией | 100% | Выполнение дополнительных обязанностей по заведованию очным отделением, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией |
| Компенсация за выполнение дополнительных обязанностей по заведованию заочным отделением, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией | 40% | Выполнение дополнительных обязанностей по заведованию заочным отделением, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией |
| Компенсация за разветвленность сети зданий и сооружений | 30% | Разветвленность сети зданий и сооружений |
| Компенсации за выполнение обязанностей, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией | Устанавливается директором колледжа в зависимости от объема и сложности выполняемых работ (услуг) и указывается в трудовом договоре (%) | Выполнение обязанностей, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией |
| Иные выплаты компенсационного характера | В соответствии с действующим законодательством, локальными актами, трудовым договором | В соответствии с действующим законодательством, локальными актами, трудовым договором |

Приложение № 1.1 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КАТК

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ МАСТЕРАМ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ МАСТЕРОВ ПО ОБЧУЕНИЮ ВОЖДЕНИЮ) ГБПОУ КАТК**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Размер выплаты (в процентах к тарифной ставке) | Фактор, обусловливающий получение выплаты |
| Районный коэффициент  | 15 % | Работа в местностях с особыми климатическими условиями |
| Компенсация за сверхурочную работу | За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере | Сверхурочная работа  |
| Компенсация за работу в ночное время | Доплата за каждый час работы в ночное время – не менее 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы | Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) |
| Компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени | Работа в выходные и нерабочие праздничные дни |
| Компенсации за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | В соответствии с Трудовым кодексом, локальными актами работодателя | Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором |
| Компенсация за работу с оборудованием, ГСМ, источниками повышенной опасности, координацию производственного обучения группы обучающихся | 35 % | Работа с оборудованием, ГСМ, источниками повышенной опасности, координацию производственного обучения группы обучающихся |
| Компенсации за выполнение обязанностей, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией | Устанавливается директором колледжа в зависимости от объема и сложности выполняемых работ (услуг) и указывается в трудовом договоре (%) | Выполнение обязанностей, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией |
| Иные выплаты компенсационного характера | В соответствии с действующим законодательством, локальными актами, трудовым договором | В соответствии с действующим законода-тельством, локальными актами, трудовым договором |

Приложение № 1.2 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КАТК

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ МАСТЕРАМ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПО ОБУЧЕНИЮ ВОЖДЕНИЮ
ГБПОУ КАТК**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Размер выплаты (в процентах к тарифной ставке) | Фактор, обусловливающий получение выплаты |
| Районный коэффициент  | 15 % | Работа в местностях с особыми климатическими условиями |
| Компенсация за сверхурочную работу | За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере | Сверхурочная работа  |
| Компенсация за работу в ночное время | Доплата за каждый час работы в ночное время – не менее 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы | Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) |
| Компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени | Работа в выходные и нерабочие праздничные дни |
| Компенсация за работу с источником повышенной опасности | 20 % | Работа с источником повышенной опасности |
| Компенсация за индивидуальную работу с обучающимися при обучении вождению | 80 % | Индивидуальная работа с обучающимися при обучении вождению |
| Компенсации за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | В соответствии с Трудовым кодексом, локальными нормативными актами работодателя | Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором |
| Компенсации за выполнение обязанностей, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией | Устанавливается директором колледжа в зависимости от объема и сложности выполняемых работ (услуг) и указывается в трудовом договоре (%) | Выполнение обязанностей, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией |
| Иные выплаты компенсационного характера | В соответствии с действующим законодательством, локальными актами, трудовым договором | В соответствии с действующим законодательством, локальными актами, трудовым договором |

Приложение № 1.3 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КАТК

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ПРОЧИМ
ОСНОВНЫМ РАБОТНИКАМ ГБПОУ КАТК**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Размер выплаты (в процентах к тарифной ставке) | Фактор, обусловливающий получение выплаты |
| Районный коэффициент  | 15 % | Работа в местностях с особыми климатическими условиями |
| Компенсация за сверхурочную работу | За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере | Сверхурочная работа  |
| Компенсация за работу в ночное время | Доплата за каждый час работы в ночное время – не менее 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы | Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) |
| Компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени | Работа в выходные и нерабочие праздничные дни |
| Компенсации за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | В соответствии с Трудовым кодексом, локальными актами работодателя | Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором |
| Компенсация за выполнение работы, связанной с защитой персональных данных (на бумажных либо электронных носителях)  | 10 % | Выполнение работы, связанной с защитой персональных данных (на бумажных либо электронных носителях) |
| Компенсация за выполнение дополнительных обязанностей по ведению табелей учета рабочего времени | 50% | Выполнение дополнительных обязанностей по ведению табелей учета рабочего времени |
| Компенсация за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных | 13% | Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных |
| Компенсация за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных | 22 % | Работа в условиях, отклоняющихся от нормальных |
| Компенсация за выполнение дополнительных обязанностей специалиста по охране труда | 100 % | Выполнение обязанностей специалиста по охране труда |
| Компенсация за выполнение работы по обеспечению комплексной безопасности, гражданской обороне и чрезвыйчайным ситуациям | 100 % | Выполнение работы по обеспечению комплексной безопасности, гражданской обороне и чрезвыйчайным ситуациям |
| Компенсация за выполнение дополнительных обязанностей архивариуса | 50-100% (указывается в трудовом договоре в зависимости об объема дополнительных работ) | Выполнение дополнительных обязанностей архивариуса |
| Компенсация за особые условия работы (разъездной характер) | 30% | Наличие особых условий работы (разъездной характер) |
| Компенсация за выполнение дополнительных обязанностей по хранению и выдаче бланков строгой отчетности | 5 % | Выполнение дополнительных обязанностей по хранению и выдаче бланков строгой отчетности |
| Компенсация за выполнение дополнительных обязанностей, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией | Устанавливается директором колледжа в зависимости от объема и сложности выполняемых работ (услуг) и указывается в трудовом договоре (%) | Выполнение дополнительных обязанностей, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией |
| Компенсации за выполнение обязанностей, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией | Устанавливается директором колледжа в зависимости от объема и сложности выполняемых работ (услуг) и указывается в трудовом договоре (%) | Выполнение обязанностей, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией |
| Иные выплаты компенсационного характера | В соответствии с действующим законодательством, локальными актами, трудовым договором | В соответствии с действующим законода-тельством, локальными актами, трудовым договором |

Приложение № 1.4 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КАТК

**КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ
РАБОТНИКАМ МЛАДШЕГО
ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА ГБПОУ КАТК**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Размер выплаты (в процентах к тарифной ставке) | Фактор, обусловливающий получение выплаты |
| Районный коэффициент  | 15 % | Работа в местностях с особыми климатическими условиями |
| Компенсация за сверхурочную работу | За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере | Сверхурочная работа  |
| Компенсация за работу в ночное время | Доплата за каждый час работы в ночное время – не менее 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы | Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) |
| Компенсация за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени | Работа в выходные и нерабочие праздничные дни |
| Компенсации за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | В соответствии с Трудовым кодексом, локальными актами работодателя | Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором |
| Компенсация за выполнение дополнительных обязанностей по оказанию помощи инвалидам и другим маломобильным гражданам при предоставлении услуг в колледже, выполнение хозяйственных, снегоуборочных работ | 45% | Выполнение дополнительных обязанностей по оказанию помощи инвалидам и другим маломобильным гражданам при предоставлении услуг в колледже, выполнение хозяйственных, снегоуборочных раб |
| Компенсация за работу с источником повышенной опасности | 80% | Работа за работу с источником повышенной опасности |
| Компенсации за выполнение обязанностей, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией | Устанавливается директором колледжа в зависимости от объема и сложности выполняемых работ (услуг) и указывается в трудовом договоре (%) | Выполнение обязанностей, предусмотренных индивидуальной должностной инструкцией |
| Компенсация за выполнение погрузочно-разгрузочных работ, сортировки, переноски и складирования предметов, оборудования | 30% | Выполнение погрузочно-разгрузочных работ, сортировки, переноски и складирования предметов, оборудования |
| Компенсация за работу с повышенной опасностью (обслуживанием выгребной ямы, канализационного колодца) | 50 % | Работа с повышенной опасностью (обслуживание выгребной ямы, канализационного колодца) |
| Иные выплаты компенсационного характера | В соответствии с действующим законодательством, локальными актами, трудовым договором | В соответствии с действующим законода-тельством, локальными актами, трудовым договором |

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КАТК

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ
ГБПОУ КАТК**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодич-ность | Размер выплаты(в рублях или процентах к ставке) |
| 1.Выплаты за интенсивность работы  |  Отсутствие дисциплинарных взысканий | 1. Высокие результаты работы куратором:1.1. Посещаемость в курируемой учебной группе:Пропуски учебных занятий в курируемой группе по неуважительным причинам до3 час. в месяц на одного обучающегося в среднем по группе – 10 %. 1.2. Подтвержденное документально участие обучающихся курируемой группы в муниципальных секциях, клубах, кружках с занятостью в них не менее 4 час. в неделю – 0,4 % за каждого обучающегося, отвечающего указанному требованию.1.3. обеспечение участия 95% обучающихся группы в мероприятиях по плану колледжа – 5%;1.4 подготовка сведений по реализации программ индивидуальной профилактической работы со студентами группы риска – 3 % за каждую программу1.5 создание карт пед.наблюдения – 0,5 % за созданную карту на каждого студента;2. Результативность работы в рамках программы модернизации образовательного учреждения:2.1 деятельность по внедрению инновационных технологий (*внедрение программы Дистанционного обучения «MOODLE» в учебный процесс*):- 30 % за каждый разработанный курс;2.2 участие в функционировании экспериментальных площадок (*СЦК «Реверсивный инжиниринг»*) - участие в создании и деятельности рабочих групп – 10 %;- разработка документации – 30 %;- представление результата – 50%;2.3участие в деятельности по привлечению родительской общественности в рамках повышения имиджа образовательного учреждения и выстраивания социального партнерства (*проект «Родительский университет»*) - 10%;2.4. осуществление профориентационной деятельности (*проект «Профи +»*)- 5% за каждое мероприятие;2.5. участие в организации и проведении мероприятий в рамках внутреннего проекта колледжа «Грани мастерства»:– участие в организации мероприятия 5 % за каждое мероприятие;- участие в организации и проведении мероприятия - 10 % за мероприятие;3. Результативность деятельности по трансляции педагогического опыта:3.1 проведение методических мероприятий, открытых уроков, открытых мероприятий на уровне образовательного учреждения - 10%; | ежемесячно по результатам работы за месяц ежемесячно по результатам работы за месяц ежемесячно по результатам работы по факту предоставленияпо факту предоставленияразово по факту готовностипо факту за семестрразово по факту выполнения мероприятияразово по факту выполнения мероприятияразово по факту выполнения отдельных плановых мероприятийразово по факту выполнения мероприятия | Согласно критериям оценки эффективности |
| 2.Выплаты за высокую квалификацию, высокое качество | Подготовка и выполнение поурочных планов | 3.1.Разработка методических материалов по обеспечению требований в ФГОС ТОП – 50 и актуализированных стандартов:- методическая разработка компетентностно-ориентированного учебного (практического) занятия (цикла занятий) с учетом стандартов WSR- 10 % за каждую единицу;- разработка Рабочих программ профессиональных циклов ФГОС ТОП-50 и актуализированных стандартов – 10 % за каждую единицу;- разработка фондов оценочных средств по всем циклам ФГОС ТОП-50 – 15 % за каждую единицу; | Разово по факту выполнения на основании рекомендаций Методсовета |  Согласно критериям оценки эффективности |
| 3.2. Разработка и реализация программы подготовки обучающегося (обучающихся) к участию в конкурсах профессионального мастерства - 10 %3.2.1.Участие в работе конкурсной площадки – 5 % | единовременно по факту выполненияединовременно по факту выполнения | Согласно критериям оценки эффективности  |
| 3.3. Наличие первой квалификационной категории – 20 %2.4. Проведение дополнительной внеурочной работы, деятельности творческой лаборатории согласно утвержденному графику – 2 %за занятие | ежемесячноежемесячно | Согласно критериям эффективности |
| 4.Разовые премиальные выплаты | Подготовка и выполнение поурочных планов  | 4.1. Участие работника в конкурсах профессионального мастерства 4.1.1. на уровне работодателя (в рамках мероприятий колледжа):4.1.1.1. участнику конкурса – 50 %4.1.1.2. победителю конкурса – 100 %4.1.2. на зональном (территориальном) уровне:4.1.2.1. участнику зональных (территориальных) мероприятий – 100 % 4.1.2.2. победителю зональных (территориальных) мероприятий –200 % 4.1.3. на краевом уровне:4.1.3.1. участнику краевых мероприятий – 100 %4.1.3.2. призеру краевых мероприятий – 200 %4.1.3.3. победителю краевыхмероприятий – 300 % | единовременно | Согласно критериям эффективности |
| 4.2. Очное участие педагогического работника с представлением своего опыта в конференциях, выставках, семинарах соответствующего уровня, организатором которых являются органы государственной власти, местного самоуправления, государственные учреждения:4.2.1. городские (территориальные) мероприятия – 50 %4.2.2. краевые мероприятия – 75 %4.2.3. межрегиональные мероприятия – 100 %4.2.4. всероссийские мероприятия –200 % | единовременно  | Согласно критериям эффективности |
| 4.3. Заочное участие педагогического работника с представлением своего опыта в конференциях, выставках, семинарах соответствующего уровня, организатором которых являются органы государственной власти, местного самоуправления, государственные учреждения:4.3.1. городские (территориальные) мероприятия – 25 %4.3.2. краевые мероприятия – 35 %4.3.3. межрегиональные мероприятия – 50 %4.3.4. всероссийские мероприятия –75 % | единовременно  | Согласно критериям эффективности |
| 4.4. Подготовка студентов (победителей, лауреатов, призеров) очных предметных олимпиад, конкурсов профессионального мастерства соответствующего уровня, организатором которых являются органы государственной власти, местного самоуправления, государственные учреждения:4.4.1. краевой уровень:4.4.1.1.подготовка призера (призеров) краевых олимпиад, конкурсов профессионального мастерства – 150 %;4.4.1.2.подготовка победителей, лауреатов краевых олимпиад, конкурсов профессионального мастерства – 200%.4.4.2. федеральный уровень4.4.2.1.подготовка призера (призеров) всероссийских олимпиад, конкурсов профессионального мастерства – 300 %4.4.2.2.подготовка победителей, лауреатов всероссийских олимпиад, конкурсов профессионального мастерства –500%. | единовременно | Согласно критериям эффективности |
| 4.5. Подготовка и обеспечение очного участия обучающегося (обучающихся) с докладом в конференциях, выставках, семинарах соответствующего уровня, организатором которых являются органы государственной власти, местного самоуправления, государственные учреждения:4.5.1. городские (территориальные) мероприятия – 50 %4.5.2. краевые мероприятия – 70 %4.5.3. всероссийские мероприятия –100 % | единовременно | Согласно критериям эффективности |
| 4.6. Подготовка и обеспечение заочного участия обучающегося (обучающихся) в конференциях, выставках, семинарах соответствующего уровня, организатором которых являются органы государственной власти, местного самоуправления, государственные учреждения:4.6.1. городские (территориальные) мероприятия – 15 %4.6.2. краевые мероприятия – 25 %4.6.3. всероссийские мероприятия – 50 % | единовременно | Согласно критериям эффективности |
| 4.7. Награждение почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации – 200 % | единовременно | 200 % |
| 4.8 Награждение почетной грамотой Министерства образования и науки Пермского края – 100 % | единовременно | 100 % |
| 4.9. Выполнение отдельных поручений директора (изготовление наглядных пособий, макетов, стендов) | единовременно | Максимальным размером не ограничено |
| 4.10 Выполнение особо важных и ответственных работ | единовременно | Максимальным размером не ограничено |
| 5.Премиальные выплаты по итогам работы | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 5.1.По итогам работы за месяц5.2.По итогам работы за квартал5.3. По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничены |
| 6. Иные выплаты стимулирующего характера | Отсутствие дисциплинарных взысканий | В соответствии с локальными актами | Согласно приказу директора  | Максимальным размером не ограничены |

Приложение № 2.1 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КАТК

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ МАСТЕРАМ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ МАСТЕРОВ ПО ОБУЧЕНИЮ ВОЖДЕНИЮ)
ГБПОУ КАТК**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодич-ность | Размер выплаты(в рублях или процентах к окладу) |
| 1.Выплаты за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ  | Отсутствие дисциплинарных взысканий | * 1. Участие в создании наглядных пособий, макетов, стендов – 30 %

1.2. Участие в формировании, создании, оформлении площадок в рамках:1.2.1. демонстрационного экзамена – 25%;1.2.2. проектов «Профи+» -25 %;1.2.3. требований ФГОС ТОП-50 – 25 % | ежемесячноежемесячно | Согласно критериям оценки Согласно критериям оценки эффективности |
| 2.Выплаты за высокую квалификацию | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 2.1. Наличие портфолио мастера производственного обучения –25 %2.2. Наличие первой квалификационной категории – 20 %2.3. Наличие почетного звания, соответствующего профилю выполняемой работы – 15 % | ежемесячноежемесячноежемесячно | Согласно критериям оценки эффективности |
| 3.Разовые премиальные выплаты | На основании приказа работодателя | 3.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства:3.1.1. краевые конкурсы – 50 %3.1.2. всероссийские конкурсы –300 %3.2. Подготовка призера краевых, межрегиональных, всероссийских мероприятий по профилю работы – 100 %3.3. Выполнение особо важных и ответственных работ  | единовременноединовременноединовременно | Согласно критериям оценки эффективностиСогласно критериям оценки эффективностиМаксимальным размеромне ограничены |
| 4.Премиальные выплаты по итогам работы | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 4.1. По итогам работы за месяц4.2. По итогам работы за квартал4.3. По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничены |
| 5. Иные выплаты стимулирующего характера | Отсутствие дисциплинарных взысканий | В соответствии с локальными актами |  Согласно приказу директора | Максимальным размером не ограничены |

Приложение № 2.2 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КАТК

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ МАСТЕРАМ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ
ПО ОБУЧЕНИЮ ВОЖДЕНИЮ) ГБПОУ КАТК**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодич-ность | Размер выплаты(в рублях или процентах к окладу) |
| 1.Выплаты за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ  | Отсутствие дисциплинарных взысканий | * 1. Подтвержденное документально участие в профилактической работе по безопасности дорожного движения:

за каждого обучающегося – 6 %1.2. Личный вклад в осуществление платных услуг, участие во внебюджетной деятельности учреждения – каждый час сверх установленной продолжительности рабочего времени по обучению в рамках исполнения договоров на оказание платных образовательных услуг – 1,5 % | ежемесячноежемесячно | Согласно критериям оценки эффективностиСогласно критериям оценки эффективности |
| 2.Выплаты за высокую квалификацию | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 2.1. Наличие первой квалификационной категории – 20 %2.2. Наличие почетного звания, соответствующего профилю выполняемой работы – 15 % | ежемесячноежемесячно | Согласно критериям оценки эффективности |
| 3.Разовые премиальные выплаты | На основании приказа работодателя | 3.1. Участие в конкурсах профессионального мастерства:городские конкурсы – 50 %краевые конкурсы – 100 % всероссийские конкурсы –300 %3.2. Подготовка призера краевых, межрегиональных, всероссийских мероприятий по профилю работы – 100 %3.3. Выполнение особо важных и ответственных работ  | единовременноединовременноединовременно | Согласно критериям оценки эффективностиСогласно критериям оценки эффективностиМаксимальным размером не ограничены |
| 4.Премиальные выплаты по итогам работы | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 4.1. По итогам работы за месяц4.2. По итогам работы за квартал4.3. По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничены |
| 5. Иные выплаты стимулирующего характера | Отсутствие дисциплинарных взысканий | В соответствии с локальными актами |  Согласно приказу директора | Максимальным размером не ограничены |

Приложение № 2.3 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КАТК

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ИНЫМ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ И РАБОТНИКАМ С ИНДИВИДУАЛЬНЫМИ ДОЛЖНОСТНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодич-ность | Размер выплаты(в рублях или процентах к ставке) |
| 3. Выплаты за качество и интенсивность работы заместителя директора | Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний занесенных в книгу протоколов оперативных совещаний | Своевременный и системный контроль исполнения локальных актов колледжа – 10%Своевременное формирование, подготовка отчетов, предложений, исполнения писем и запросов (в т. ч. срочных) организаций всех форм собственности, органов управления – 30 % | ежемесячноежемесячно | Согласно критериям эффективности |
| Выплаты за качество и интенсивность работы по дополнительным обязанностям (завуч) | Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний занесенных в книгу протоколов оперативных совещаний | Вхождение колледжа в Рейтинг независимой оценки условий образования учреждений СПО Пермского края:места с 1 по 10 – 20 %места с 11 по 20 – 10%места с 21 по 30 – 5%Участие в проведении мероприятий по выполнению государственного задания в рамках учета выдачи педагогических часов –30%Участие в работе студенческого органа самоуправления – 10 % Организация работы по проекту «Родительский университет» в рамках приоритетной государственной программы «Развитие образования (обучение в течение всей жизни)» - 50% Своевременная и качественная подготовка проектов приказов директора по учебной части – 40 % | ежемесячноежемесячноежемесячноежемесячноежемесячно | Согласно критериям эффективности |
| Выплаты за качество и интенсивность работы по дополнительным обязанностям(преподаватель и соц.педагог) | Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний занесенных в книгу протоколов оперативных совещаний | Вхождение колледжа в Рейтинг независимой оценки условий образования учреждений СПО Пермского края: места с 1 по 10 – 20 % места с 11 по 20 – 10% места с 21 по 30 – 5%Участие в работе студенческого органа самоуправления – 10 %Отсутствие жалоб, замечаний, предписаний контролирующих надзорных органов, должностных лиц и директора колледжа – 40 %Представление и взаимодействие с КДН, общежитием, организациями и органами государственной и муниципальной власти в вопросах воспитательных и профилактических мероприятий – 100 %Своевременная и качественная подготовка, оформление и предоставление отчетов, характеристик обучающихся – 20% Награждение почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации – 200%Награждение почетной грамотой Министерства образования и науки Пермского края – 100%Выполнение отдельных поручений директора (изготовление наглядных пособий, макетов, стендов)Выполнение особо важных и ответственных работ | ежемесячноежемесячноежемесячноежемесячноежемесячноразоворазоворазоворазово | Согласно критериям эффективности |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты,Качество выполняемых работ(зав. ЦДО) | Отсутствие дисциплинар-ных взысканий | Качественная реализация программ дополнительного профессионального обучения, научно-методического обеспечения и контроля учебного процесса при реализации программ – 10 %Эффективное финансово-экономическое обеспечение реализации программ дополнительного профессионального обучения – 20 %Увеличение количества слушателей от предприятий, организаций, работников автомобильного транспорта - 20 %Участие в городских, региональных программах – 10 %Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих, надзорных органов, должностных лиц, директора колледжа – 30 % | ежемесячноежемесячноежемесячноежемесячноежемесячно | Согласно критериям оценки эффективности |
| Выплаты за интенсивность и качество работ по дополнительным обязанностям (преподаватель+ практ.обучение) | Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний занесенных в книгу протоколов оперативных совещаний | Отсутствие неуспевающих обучающихся по практическому обучению (на основании ведомостей) - 20%Своевременное оформление проектов локальных актов (приказов, положений) о проведении мероприятий согласно плану учебно-воспитательной работы и графику учебного процесса – 20 %Своевременное оформление, заключение договоров с юридическими лицами, индивидуальными предпринимателями по проведению практики всех видов – 15 %Планомерная, своевременная подготовка обучающихся к конкурсам, олимпиадам, фестивалям и другим мероприятиям по специальностям технического профиля - 10%Отсутствие случаев травматизма обучающихся в период образовательного процесса в учебно-производственных мастерских, а ткже при прохождении практики всех видов – 10 %Интенсивность труда в связи с принятием управленческих решений в работе с мастерами производственного обучения – 5 %Организация плановой работы по предпрофильной подготовке школьников – 10 % за каждое мероприятие при условии присутствия не менее 10 школьниковВхождение колледжа в Рейтинг независимой оценки условий образования учреждений СПО Пермского края: места с 1 по 10 – 20 % места с 11 по 20 – 10% места с 21 по 30 – 5% | ежемесячноежемесячноежемесячноежемесячноежемесячно ежемесячноежемесячноежемесячно | Согласно критериям эффективности |
| Выплаты за интенсивность и качество работ по дополнительным обязанностям (преподаватель+ руководитель физ.вос.) | Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний занесенных в книгу протоколов оперативных совещаний | Организация сдачи норм ГТО с заполнением ведомостей – 25 % Вхождение колледжа в Рейтинг независимой оценки условий образования учреждений СПО Пермского края: места с 1 по 10 – 20 % места с 11 по 20 – 10% места с 21 по 30 – 5%Отсутствие случаев травматизма обучающихся в период образовательного процесса в легко-атлетическом манеже – 10% | ежемесячноежемесячноежемесячно | Согласно критериям эффективности |
| Выплаты за интенсивность и качество работ по дополнительным обязанностям(преподаватель+ зав отделением) | Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний занесенных в книгу протоколов оперативных совещаний | Качественное ведение и оформление документации оперативных совещаний директора колледжа (оформление протоколов с занесением поручений директора), контроль исполнения поручений - 10%Организация обучения старостата, участие в проведении мероприятий, входящих в адаптационный интенсив для обучающихся нового набора - 5%Организация внеаудиторной работы спортивно-массовой работы, сдачи норм ГТО с заполнением ведомостей – 25 %Вхождение колледжа в Рейтинг независимой оценки условий образования учреждений СПО Пермского края: места с 1 по 10 – 20 % места с 11 по 20 – 10% места с 21 по 30 – 5% Разработка научно-обоснованного расписания учебных занятий с целью эффективного использования времени преподавателей и студентов - 30% Отсутствие случаев травматизма обучающихся в период образовательного процесса в учебном корпусе – 10% Участие в проведении мероприятий по выполнению государственного задания в рамках учета выдачи педагогических часов – 50% | ежемесячноежемесячноежемесячноежемесячноежемесячноежемесячноежемесячно | Согласно критериям эффективности |
| Выплаты за качество и интенсивность работы по дополнительным обязанностям (преподаватель + руководство по вождению) | Отсутствие дисциплинарных взысканий, замечаний занесенных в книгу протоколов оперативных совещаний | Эффективное межведомственное взаимодействие по подготовке водителей ТС (своевременное представление документов, электронный документооборот)–50 %Обеспечение выхода на линию учебного автотранспорта, безаварийная работа – 60 %Организация педагогического обучения, семинаров, индивидуальных консультаций с мастерами производственного обучения и обучающимися по вопросам профилактики безопасности дорожного движения, транспортной безопасности – 30 %Отсутствие замечаний, предписаний, жалоб зарегистрированных в установленном порядке контролирующих, надзорных органов, должностных лиц – 20%Использование в образовательном процессе инновационных цифровых технологий – 30 %Своевременное составление графиков вождения мастеров по вождению ТС – 30 % | ежемесячноежемесячноежемесячноежемесячноежемесячноежемесячно | Согласно критериям эффективности |

Приложение № 2.4 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КАТК

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ПРОЧИМ ОСНОВНЫМ РАБОТНИКАМ ГБПОУ КАТК**

Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты (в рублях или процентах к окладу) |
| 1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы | Отсутствие дисциплинарных взысканий  | Устанавливается в соответствии с целевыми критериями эффективности работы, определяемых руководителям государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Пермского края | В соответствии с нормативным правовым актом, устанавливающим критерии эффективности работы руководителям государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Пермского края | В соответствии с нормативным правовым актом, устанавливающим критерии эффективности работы руководителям государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Пермского края |
| 2. Разовые премиальные выплаты |   | Выполнение особо важных и ответственных работ | единовременно | Максимальным размером не ограничены |
| 3.Премиальные выплаты по итогам работы | Отсутствие дисциплинарных взысканий | По итогам работы за месяцПо итогам работы за кварталПо итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничены |
| 4. Иные выплаты стимулирующего характера | Отсутствие дисциплинарных взысканий | В соответствии с локальными актами | Согласно приказу директора  | Максимальным размером не ограничены |

Стимулирующие выплаты начальнику хозяйственного отдела

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты (в рублях или процентах к окладу) |
| 1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ | Отсутствие дисциплинарных взысканий, предписаний, постановлений надзорных органов | 1.1.Своевременное выполнение поручений директора по исполнению писем Министерства образования и науки Пермского края и других организаций в сжатые сроки – 30%1.2.Осуществление взаимодействия с подразделениями МЧС, Роспотребнадзором, Госинспекцией труда по вопросам соответствия нормативов и СанПинов - 30%1.3. Организация профилактических мероприятий, отсутствие производственных травм – 30 %1.4. Отсутствие жалоб, замечаний, предписаний контролирующих, надзорных органов, должностных лиц и директора колледжа – 40 % | ежемесячноежемесячноежемесячно | Согласно критериям эффективности |
| 2. Разовые премиальные выплаты | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 1.Обеспечение устранения в короткие сроки последствий аварий, происшествий, чрезвычайных ситуаций – 20%2.Выполнение особо важных и ответственных работ | единовременноединовременно | 20%Максимальным размером не ограничены |
| 3.Премиальные выплаты по итогам работы | Отсутствие дисциплинарных взысканий | По итогам работы за месяцПо итогам работы за кварталПо итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничены |
| 4. Иные выплаты стимулирующего характера | Отсутствие дисциплинарных взысканий | В соответствии с локальными актами | Согласно приказу директора  | Максимальным размером не ограничены |

Стимулирующие выплаты начальнику юридического отдела

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодич-ность | Размер выплаты(в рублях или процентах к ставке) |
| 1.Выплаты за интенсивность работы  |  Отсутствие дисциплинарных взысканий | 1.1. Своевременное выполнение поручений директора по исполнению писем, запросов Министерства образования и науки Пермского края, других организаций в сжатые сроки – 30 %1.2. Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих, надзорных органов - 30%1.3. Участие в апробации пилотных проектов (участником которых является колледж), внедрении ЕИС УФХД ПК, взаимодействии с, ЦБУиО и другими организациями, службами тех.поддержки –50%1.4. Проведение информационно-разъяснительной работы, популяризации деятельности колледжа, рассмотрении обращений граждан – 20% | ежемесячно ежемесячноежемесячноежемесячно | Согласно критериям эффективности |
| 2.Выплаты за высокую квалификацию, высокое качество работы | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 2.1. Качественное администрирование процессов документооборота по вопросам организации труда персонала, документационное и организационное сопровождение организации труда персонала – 30 %2.2. Своевременная разработка, актуализация форм документов, договоров, соглашений, актов – 20%2.3. Эффективная подготовка, организация и осуществление взаимодействия с уполномоченным, отраслевым, надзорными органами – 20%  | ежемесячноежемесячноежемесячно   |  Согласно критериям эффективности |
| 3.Разовые премиальные выплаты | Подготовка и выполнение поурочных планов  | 3.1. Участие работника в конкурсах профессионального мастерства 3.1.1. участнику – 100 % 3.1.2. призеру – 150%3.1.3. победителю – 200 % | единовременно | Согласно критериям эффективности |
| 4.Премиальные выплаты по итогам работы | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 4.10 Выполнение особо важных и ответственных работ | единовременно | Максимальным размером не ограничено |
| 5. Иные выплаты стимулирующего характера | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 5.1.По итогам работы за месяц5.2.По итогам работы за квартал5.3. По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничены |

Стимулирующие выплаты контролеру технического содержания транспортных средств

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодич-ность | Размер выплаты(в рублях или процентах к окладу) |
| 1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты  | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 1. Интенсивность и напряженность работы:1.1. Обеспечение пожарной безопасности и охраны труда на территории учебного гаража – 15 % | ежемесячно | 15% |
| 2.Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 2.1. Обеспечение выхода на линию учебного автотранспорта, безаварийная работ (коэффициент технической готовности не менее 80 %, рассчитывается из расчета 7 учебных автомобилей: 3 грузовых, 4 легковых автомобиля), безаварийная работа – 80 %.2.2. Обеспечение технической готовности центра диагностики- 25%2.3. Обеспечение работоспособности автодрома – 10%2.4. Своевременный контроль технического осмотра и технического ремонта автотранспорта – 10 %2.5. Контроль технического состояния учебных автомобилей на учебных маршрутах – 20 %2.6. Контроль соблюдения мастерами производственного обучения прохождения предрейсового и послерейсового медицинского осмотра – 10 % | ежемесячноежемесячноежемесячноежемесячноежемесячноежемесячно | Согласно критериям эффективности |
| 3.Разовые премиальные выплаты | На основании приказа работодателя | 3.1. Выполнение особо важных и ответственных работ  | единовременно  | Максимальным размером не ограничены |
| 4.Премиальные выплаты по итогам работы | Безупречное выполнение должностных обязанностей | 4.1.По итогам работы за месяц4.2.По итогам работы за квартал4.3. По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничены |

Стимулирующие выплаты контрактному управляющему

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты (в рублях или процентах к окладу) |
| 1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты | Отсутствие дисциплинар-ных взысканий | 1.1. Своевременное и качественное предоставление в сжатые сроки аналитической информации для Министерства образования и науки Пермского края1.2.интенсивность и напряженность  при работе с региональными информационными системами АЦК Финансы, РИС Закупки и др.  | ежемесячноежемесячно | 40%40% |
| 2. Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие дисциплинар-ных взысканий | 2.1. Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов, должностных лиц – 10 %2.2. Осуществление взаимодействия с исполнительными органами Пермского края при осуществлении функций контрактного управляющего- 10% | ежемесячноежемесячно | 10%10% |
| 3. Разовые премиальные выплаты | Отсутствие дисциплинар-ных взысканий | 3.1. Участие работника в конкурсах профессионального мастерства:3.1.1. участнику конкурса – 20 %3.1.2. победителю, призеру конкурса – 50 %3.2. Выполнение особо важных и ответственных работ | единовременно | Согласно критериямМаксималь-ным размером не ограничены |
| 4. Премиаль-ные выплаты по итогам работы | Безупречное выполнение должностных обязанностей | 1. По итогам работы за месяц2. По итогам работы за квартал3. По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максималь-ным разме-ром не огра-ничены |

Стимулирующие выплаты инженеру-электронику

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты(в рублях или процентах к окладу) |
| 1.Выплаты за интенсивность, качество выполняемых работ, высокие результаты  | Отсутствие дисциплинарных взысканий | * 1. Сопровождение и обеспечение работоспособности системы электронного документооборота в колледже – 30 %
	2. Подготовка, сопровождение видеоконференций, видеоуроков, семинаров, вебинаров и т.д..- 50 %
	3. Обработка информации и материалов для сайта образовательной организации, своевременное выполнение поручений директора по информационному сопровождения, направленному на повышение имиджа образовательной организации – 30 %
	4. Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные информационные образовательные технологии – 30%
 | ежемесячноежемесячноежемесячноежемесячно | Согласно критериям эффективности |
| 2. Разовые премиальные выплаты | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 2.1. Выполнение особо важных и ответственных работ | единовременно | Максимальным размером не ограничено |
| 3. Премиальные выплаты по итогам работы | Безупречное выполнение должностных обязанностей | 3.1. По итогам работы за месяц3.2. По итогам работы за квартал3.3. По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничены |

Стимулирующие выплаты специалисту по кадрам

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты (в рублях или процентах к окладу) |
| 1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ | Отсутствие дисциплинар-ных взысканий | 1.1.Работа (размещение информации) в специализированных системах (ЕИС УФХД ПК) – 15%1.2.Участие в формировании и ведении личных дел студентов, алфавитной книги обучающихся, ведение книги выдачи дипломов – 15%1.3.Своевременное и качественное предоставление в сжатые сроки статистической, аналитической информации для Министерства образования и науки Пермского края - – 15 %1.4.Выполнение необходимых функций и мероприятий для обеспечения ведения бухгалтерского (бюджетного) учета и отчетности ГКУ «ЦБУиО» - 50% | ежемесячноежемесячноежемесячноежемесячно | Согласно критериям эффективности |
| 2. Разовые премиальные выплаты  | Отсутствие дисциплинар-ных взысканий | Выполнение особо важных и ответственных работ | единовременно | Максимальным размером не ограничены |
| 3. Премиаль-ные выплаты по итогам работы | Безупречное выполнение должностных обязанностей | 1. По итогам работы за месяц (в т.ч. по результатам докладов, отчетов)2. По итогам работы за квартал3. По итогам работы за год | Ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничены |

Стимулирующие выплаты секретарю руководителя

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодич-ность | Размер выплаты(в процентах к окладу) |
| 1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты  | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 1.1. Отправка почтовой корреспонденции не менее 2-х раз в неделю – 10%1.2. Обеспечение исправности технических средств, офисной техники – 20 %1.3. Подготовка служебных материалов для обеспечения деятельности заместителя директора по УР, административно-хозяйственного отдела, заведующего учебной частью, инженера по ОТ и ТБ – 35%  | ежемесячноежемесячноежемесячно | Согласно критериям эффективности |
| 2.Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 2.1. Проверка и редактирование документов представляемых на подпись директору – 20% | ежемесячно | Согласно критериям эффективности |
| 3.Разовые премиальные выплаты | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 3.1.Выполнение особо важных и ответственных работ  | единовременно  | Максимальным размером не ограничены |
| 4.Премиальные выплаты по итогам работы | Безупречное выполнение должностных обязанностей | 1.По итогам работы за месяц2.По итогам работы за квартал3.По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничены |

Стимулирующие выплаты секретарю учебной части

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодич-ность | Размер выплаты(в рублях или процентах к окладу) |
| 1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты  | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 1.1. Качественная (без замечаний) подготовка проектов исходящей корреспонденции, внутренней документации, подписанных и/или утвержденных директором колледжа – 20 % | ежемесячно | 20% |
| 2.Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 2.1. Отсутствие замечаний, предписаний, жалоб зарегистрированных в установленном порядке контролирующих органов, должностных лиц – 10% | ежемесячно | 10 % |
| 3.Разовые премиальные выплаты | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 3.1.Выполнение особо важных и ответственных работ  | Единовременно  | Максимальным размером не ограничены |
| 4.Премиальные выплаты по итогам работы | Безупречное выполнение должностных обязанностей | 1.По итогам работы за месяц2.По итогам работы за квартал3.По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничены |

Стимулирующие выплаты библиотекарю

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты  |
| 1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 1. Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих органов и надзорных органов, директора колледжа по результатам проверок – 15 % 1.2. Участие в составлении электронного каталога – 20 %1.3. Формирование информационной культуры обучающихся и педагогов (библиотечные уроки, информационные уроки, практикумыпо поиску информации) – 20 %1.4. Обеспечение высокой (документально подтвержденной) читательской активности научно-популярных, художественных произведений:  свыше 50 чел. – 5% свыше 100 чел. – 10% свыше 150 чел. – 15% свыше 200 чел. – 20%1.5.Проведение санитарных дней– 15% | ежемесячноежемесячноежемесячноежемесячноежемесячно | Согласно критериям эффективности |
| 2. Разовые премиальные выплаты | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 2.1. Участие в подготовке и обеспечение бесплатного размещения публикаций, статей, информации о деятельности учреждения в СМИ – 25 %2.2. Участие в организации и проведении мероприятий учебной и внеучебной деятельности:с использованием средств библиотечных и информационно-библиографических ресурсов, средств наглядной агитации – 18 %;с использованием современных информационно-коммуникационных технологий, мультимедийного оборудования, средств ведения электронного документооборота– 35%  | единовременноединовременно | Согласно критериямСогласно критериям |
| 3. Премиальные выплаты по итогам работы | Безупречное выполнение должностных обязанностей | 1. По итогам работы за месяц2. По итогам работы за квартал3. По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничены |
| 4. Иные выплаты стимулирующего характера | Отсутствие дисциплинарных взысканий | В соответствии с локальными актами | согласно приказу директора  | Максимальным размером не ограничены |

Стимулирующие выплаты коменданту

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты(в рублях или процентах к окладу) |
| 1.Выплаты за интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 1.1. Участие в проведении студенческих спортивных мероприятий – 80% (не менее 4)1.2. Отсутствие замечаний работодателя, надзорных и контролирующих органов по содержанию спортивного комплекса – 50%1.3. Контроль исправности и безопасности оборудования для обеспечения учебных занятий, испытание спортивных конструкций – 30% 1.4. Приведение краевого имущества в нормативное состояние (выполнение ремонтных работ в установленные сроки, ремонтные работы за счет субсидии, проведение дополнительных ремонтных работ, предусмотренных на последующие года, срыв сроков плана проведения ремонтных работ, неосвоение бюджетных средств, наличие замечаний по использованию краевого имущества) - 5 % | ежемесячноежемесячноежемесячноежегодно  | Согласно критериям оценки эффективности |
| 2.Разовые премиальные выплаты | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 2.1.Выполнение особо важных и ответственных работ  | единовременно  | Максимальным размером не ограничены |
| 3.Премиальные выплаты по итогам работы | Безупречное выполнение должностных обязанностей | 1.По итогам работы за месяц2.По итогам работы за квартал3.По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничены |
| 4. Иные выплаты стимулирующего характера  | Отсутствие дисциплинарных взысканий | В соответствии с локальным актом | Согласно приказу директора | Максимальным размером не ограничены |

Стимулирующие выплаты специалисту по охране труда

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодич-ность | Размер выплаты(в рублях или процентах к окладу) |
| 1.Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие дисциплинарных взысканий | * 1. Организация профилактических мероприятий, отсутствие производственных травм – 30 %
 | ежемесячно | Согласно критериям эффекивности |
| 2.Разовые премиальные выплаты | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 3.1.Выполнение особо важных и ответственных работ  | Единовременно  | Максимальным размером не ограничены |
| 3.Премиальные выплаты по итогам работы | Безупречное выполнение должностных обязанностей | 1.По итогам работы за месяц2.По итогам работы за квартал3.По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничены |

Стимулирующие выплаты лаборантам

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты (в рублях или процентах к окладу) |
| 1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 1.1. Отсутствие замечаний, предписаний контролирующих и надзорных органов, директора колледжа – 20% | ежемесячно  | Согласно критериям оценки эффективности |
| 1.2. Привлечение к занятиям секции гиревого спорта – 5% за каждого занимающегося  | ежемесячно  | Согласно критериям оценки эффективности |
| 1.3. Отсутствие случаев травматизма обучающихся в период образовательного процесса при проведении занятий по физической культуре – 10% | ежемесячно | Согласно критериям оценки эффективности  |
|  |  | 1.4. Выполнение печатных работ связанных с деятельностью колледжа – 100 % | ежемесячно | Согласно критериям оценки эффективности  |
|  |  | 1.5. Подготовка материалов к научно-практическим конференциям студентов – 20% | ежемесячно | Согласно критериям оценки эффективности  |
| 2. Разовые премиальные выплаты | Отсутствие дисциплинар-ных взысканий | 2.1. Подготовка победителей, призеров спортивных соревнований, состязаний, конкурсов:2.1.1. краевой уровень:2.1.1.1. подготовка призера (призеров) краевых спортивных соревнований, состязаний, конкурсов – 20 %;2.1.1.2. подготовка победителей краевых спортивных соревнований, состязаний, конкурсов – 50%.2.1.2. межрегиональный уровень:2.1.2.1. подготовка призера (призеров) межрегиональных спортивных соревнований, состязаний, конкурсов – 80%;2.1.2.2. подготовка победителей межрегиональных спортивных сорев-нований, состязаний, конкурсов - 100%.2.2. Участие в организации и проведении спортивно-массовых мероприятий, дней здоровья, мероприятий оздоровительного характера с участием педагогических и иных работников колледжа, обучающихся и их законных представителей – 50 % 2.3. Выполнение особо важных и ответственных работ  | единовременноединовременноединовременно | Согласно критериям оценки эффективностиСогласно критериям оценки эффективности Максимальным размером не ограничены |
| 3. Премиальные выплаты по итогам работы | Безупречное выполнение должностных обязанностей | 1. По итогам работы за месяц2. По итогам работы за квартал3. По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничены |
| 4. Иные выплаты стимулирующего характера  | Отсутствие дисциплинарных взысканий | В соответствии с локальным актом | Согласно приказу директора | Максимальным размером не ограничены |

Стимулирующие выплаты главному специалисту отдела информации

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодич-ность | Размер выплаты(в рублях или процентах к окладу) |
| 1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты  | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 1.1. Интенсивность и напряженность работы, подготовка и предоставление документов в ГКУ «ЦБУиО» в сжатыесроки – 20 %1.2. Качественная (без замечаний) подготовка проектов исходящей корреспонденции, внутренней документации, подписанных и/или утвержденных директором колледжа – 20 % | ежемесячноежемесячно | Согласно критериям оценки эффективности |
| 2.Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 2.1. Отсутствие замечаний, предписаний, жалоб зарегистрированных в установленном порядке контролирующих органов, должностных лиц – 10% | ежемесячно | Согласно критериям оценки эффективности |
| 3.Разовые премиальные выплаты | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 3.1.Выполнение особо важных и ответственных работ  | Единовременно  | Максимальным размером не ограничены |
| 4.Премиальные выплаты по итогам работы | Безупречное выполнение должностных обязанностей | 1.По итогам работы за месяц2.По итогам работы за квартал3.По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничены |

Стимулирующие выплаты кассиру

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности | Периодич-ность | Размер выплаты(в рублях или процентах к окладу) |
| 1.Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 1.1. Отсутствие замечаний, предписаний, жалоб зарегистрированных в установленном порядке контролирующих органов, должностных лиц – 10% | ежемесячно | Согласно критериям эффекивности |
| 2.Разовые премиальные выплаты | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 3.1.Выполнение особо важных и ответственных работ  | Единовременно  | Максимальным размером не ограничены |
| 3.Премиальные выплаты по итогам работы | Безупречное выполнение должностных обязанностей | 1.По итогам работы за месяц2.По итогам работы за квартал3.По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничены |

Приложение № 2.5 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КАТК

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ**

**ИЗ ЧИСЛА МЛАДШЕГО ОБСЛУЖАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА
ГБПОУ КАТК**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели икритерии оценки эффективности деятельности(в рублях или процентах к ставке) | Периодич-ность | Размер выплаты(в рублях или процентах к ставке) |
| 1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты  | Отсутствие дисциплинарных взысканий | * 1. Работа в период учебного процесса – 10 %
	2. Работа в осенне-зимний (с ноябрь по март) период времени – 10 %
	3. Работа без потерь рабочего времени: отсутствие не более 2 дней в месяц по причине отпуска без сохранения заработной платы – 10 %
	4. Безаварийная работа обслуживаемых устройств и электрооборудования – 20%
	5. Работа по организации пропускного режима – 10%
	6. Оперативное реагирование на случаи срабатывания пожарной сигнализации – 5 %
	7. Своевременное предупреждение администрации колледжа, соответствующих органов и организаций о чрезвычайных происшествиях – 5%
	8. Обеспечение препятствий нахождению посторонних лиц в здании учебного корпуса в дневное время – 5%
	9. Безаварийная работа санитарно-технических систем, оборудования – 20%
 | ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно | Согласно критериям эффективности |
| 2.Выплаты за качество выполняемых работ | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 2.1. Отсутствие замечаний, предписаний, жалоб, зарегистрированных в установленном порядке, контролирующих органов, должностных лиц – 15 %2.2. Отсутствие обоснованных жалоб граждан и(или) юридических лиц, зарегистрированных в установленном порядке – 20% | ежемесячно ежемесячно | Согласно критериям эффективности |
| 3.Разовые премиальные выплаты | Отсутствие дисциплинарных взысканий | 3.1.Выполнение особо важных и ответственных работ  | единовре менно  | Максимальным размером не ограничены |
| 4.Премиальные выплаты по итогам работы | Безупречное выполнение должностных обязанностей | 1.По итогам работы за месяц2.По итогам работы за квартал3.По итогам работы за год | ежемесячноежеквартальноежегодно | Максимальным размером не ограничеНы |

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников ГБПОУ КАТК

Форма

**Расчетный листок за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_г.**

 (месяц) (год)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, таб. № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (ФИО работника) (табельный номер)

Подразделение: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ставка: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб./мес.

Норма: \_\_ дн/\_\_\_ ч. Отработано: \_\_дн/ \_\_ ч.

Особые отметки (отпуск, командировка и т.д.)

Налоговые вычеты, код вычета (сумма)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Код | Начисление/удержание(наименование)[[1]](#footnote-1) | Начислено(руб.) | Удержано(руб.) |
|  | Оклад (базовая основная, базовая специальная часть) |  |  |
|  | Стимулирующие выплаты (в т.ч. гарантированные выплаты и меры социальной поддержки, все виды премиальных выплат) |  |  |
|  | Районный коэффициент |  |  |
|  | Иные компенсационные выплаты |  |  |
|  | НДФЛ |  |  |
|  | Материальная помощь |  |  |
|  | Профсоюзные взносы |  |  |
|  | Прочие выплаты (больничные, отпускные и др.) |  |  |
| ИТОГО |  |  |
|  | Аванс (дата, месяц, год) |  |  |
| Итого выплачено |  |  |
| ВСЕГО |  |  |
| На руки за месяц, год |  |  |

1. Указываются в расчетном листке определенного работника в зависимости от конкретных обстоятельств и наличия оснований, установленных для начисления выплаты [↑](#footnote-ref-1)