

I. Общие положения

1.1. Данное Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Губернатора Челябинской области от 07.10.2011 г. № 368, Постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новой системы оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 132-П «Положение об оплате труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области», Приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 29.10.2010 г. № 01-693 «Об установлении стимулирующих выплат руководителям, подведомственных Министерству образования и науки Челябинской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников, подведомственных Министерству образования и науки образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, мерами социальной поддержки библиотечных работников, работающих в библиотеках образовательных учреждений Челябинской области установленных Законом Челябинской области от 30.11.2004 г. № 324-ЗО «О библиотечном деле в Челябинской области», Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта (утвержденного приказом Минтруда России от 26.04.2013 г. № 167н), Постановлением Правительства Челябинской области № 325-П от 15.07.2015 г., Постановлением Правительства Челябинской области № 610-П от 25.11.2020 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 132-П», Письмом Министерства образования и науки Челябинской области № 1205/3678 от 10.04.2018 г., профессиональными стандартами и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок распределения фонда оплаты труда работников ГБПОУ ЧСПК «Сфера» (далее – колледж) в условиях реализации действующего принципа оплаты труда, с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части, и дифференциации заработной платы педагогического, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала в зависимости от показателей квалификации, специфики и качества работы, регулирует порядок установления выплат компенсационного и стимулирующего характера педагогических работников и сотрудников колледжа.

1.3. В настоящем Положении используются термины:

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. Размер оклада определяется штатным расписанием.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Базовая единица – величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, устанавливаемая в фиксированном размере.

1.4. Установленная настоящим Положением система оплаты труда работников колледжа включает в себя:

- порядок распределения фонда оплаты труда работников;
- порядок и условия установления окладов (должностных окладов);
- размер окладов (должностных окладов);
- размер выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления;
- систему выплат стимулирующего характера, порядок, условия их установления;
- порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам;
- порядок оплаты труда директора колледжа;
- условия оплаты труда заместителей и главного бухгалтера.

1.5. Заработная плата работников колледжа включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные и стимулирующие выплаты. Заработная плата устанавливается в размере средств, направляемых на оплату труда работников колледжа из всех источников финансового обеспечения в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности.

1.6. Заработная плата работника колледжа максимальным пределом не ограничена и зависит от его компетенции и квалификации по выполняемой

трудовой функции, сложности выполняемой работы, объема, интенсивности и производительности труда, а также достигнутых результатов.

II. Порядок распределения фонда оплаты труда работников

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников колледжа осуществляется исходя из численности студентов, требований ФГОС и программ профессионального обучения.

2.2. Директор колледжа по согласованию с учредителем устанавливает штатное расписание и заработную плату работников, включая доплаты и надбавки в пределах установленного фонда оплаты труда.

2.3. Фонд оплаты труда составляют базовая часть (включая компенсационные выплаты) и стимулирующая часть. Колледж самостоятельно определяет соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФСТ},$$

где: ФОТ – фонд оплаты труда колледжа;

ФОТб – базовая часть ФОТ;

ФСТ – фонд стимулирования труда.

2.4. Директор колледжа по согласованию с учредителем устанавливает структуру штатного расписания колледжа в пределах базовой части фонда оплаты труда в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (преподавателей);

б) доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала (за исключением преподавателей);

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТу} + \text{ФОТауп},$$

где: ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда работников колледжа;

ФОТу – фонд оплаты труда преподавателей;

ФОТауп – фонд оплаты труда административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала (за исключением преподавателей).

III. Порядок расчета заработной платы работников колледжа

3.1. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета педагогического персонала, за 1 педагогический час, определяется:

$$\text{Сб} = \text{О}_{\text{пр}} / 72,$$

где: $\text{О}_{\text{пр}}$ – оклад преподавателя, установленный нормативно-правовым актом (Постановление Правительства Челябинской области от 31.08.2010 года №132-П с изменениями и дополнениями).

3.2. Месячная заработная плата педагога, осуществляющего образовательный процесс (преподавателя) определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат.

$$Зп = Оп + К + С,$$

где: Зп – месячная заработная плата преподавателей;

Оп – оплата за фактическую учебную нагрузку преподавателей;

К – размер компенсационных выплат;

С – размер стимулирующих выплат.

При выполнении должностных обязанностей, связанных с профессиональной деятельностью вне помещения колледжа в течение 1-3 дней снятие педнагрузки не производится при условии возможности выдачи педагогических часов через замену уроков в расписании.

3.3. Размер оплаты педагогических часов преподавателя определяется путем умножения Сб на количество педагогических часов в соответствии с тарификацией:

$$Оп = Сб * Пн,$$

где: Оп – оплата педагогических часов;

Сб – ставка базовая;

Пн – объем педнагрузки в соответствии с тарификацией.

3.4. Заработная плата работников из числа административно-хозяйственного персонала определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$$Зп = О + Р \text{ комп.вып.} + Р \text{ стимул.вып.}$$

где: Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

Р комп.вып. – компенсационные выплаты;

Р стимул.вып. – стимулирующие выплаты.

3.5. Заработная плата работников из числа обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется как сумма оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

$$Зп = О + Р \text{ комп.вып.} + Р \text{ стимул.вып.},$$

где: Зп – заработная плата работника;

О – оклад работника;

Р комп.вып. – компенсационные выплаты;

Р стимул.вып. – стимулирующие выплаты.

3.6. Должностной оклад руководителя определяется учредителем по трудовому договору.

3.7. Установление разрядов оплаты труда по общеотраслевым профессиям рабочих колледжа осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, утвержденной в установленном порядке.

3.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы. В соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных

Министерству образования и науки Челябинской области, Постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 г. № 132-П (с изменениями и дополнениями).

IV. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов)

4.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в месяц/год за ставку заработной платы) работников колледжа устанавливается на основе отнесения занимаемых или должностей (выполняемой работы) к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и иных служащих, к профессиональным квалификационным группам работников образования, к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, к профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников.

4.2. Работникам могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется – персональный повышающий коэффициент) в соответствии с приказом директора в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Повышающий коэффициент устанавливается в размере до 3 (трех). Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

5.2. Условия начисления компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) с

работниками.

5.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при выполнении дополнительной работы, связанной с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием учебными кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, музеем, руководством цикловой методической комиссией и другими видами дополнительной работы), и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных;

4) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

5.4. Установление выплат компенсационного характера может носить как постоянный, так и временный характер на период работ, при выполнении которых, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором учреждения, локальными нормативными актами и настоящим Положением.

5.5. Выплаты работникам, занятым на работах с **вредными и (или) опасными условиями труда**, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Компенсационные выплаты за вредные и (или) опасные условия труда устанавливаются в размере от 4% до 12% от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) всем работникам колледжа, условия труда которых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и (или) по результатам специальной оценки труда (аттестации рабочих мест по условиям труда), являются вредными и (или) опасными. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается менее вредными или безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, уменьшаются или отменяются соответственно.

5.6. Выплаты за работу в местностях с **особыми климатическими условиями** (районный коэффициент) устанавливаются работникам в порядке и размере, установленных Правительством Российской Федерации.

5.7. Размеры выплат за работу в **условиях, отклоняющихся от нормальных** не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права. Доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются и производятся в следующем порядке:

1) размер доплаты при **совмещении профессий (должностей)** и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2) размер доплаты при **расширении зон обслуживания** и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3) размер доплаты при **увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника** без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4) Доплата за выполнение **работ в выходные и нерабочие праздничные дни** производится работникам, которые привлекаются в установленном порядке к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в следующем порядке:

– работникам со сдельной оплатой труда – по двойным сдельным расценкам в размере, соответствующем объему произведенной продукции;

– работникам, труд которых оплачивается по дневным и (или) часовым тарифным ставкам – в размере двойной или часовой тарифной ставки в зависимости от количества отработанного времени в соответствующий выходной или нерабочий (праздничный) день;

– работникам, получающим оклад (должностной оклад), доплата производится в размере одинарной часовой или дневной ставки (части оклада (должностного оклада)) за час или день работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, или в размере двойной часовой или дневной ставки (части оклада (должностного оклада) за час или день работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае, если по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему был предоставлен другой день отдыха, то оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5) **сверхурочная работа** оплачивается в следующем порядке:

– работникам, получающим месячный оклад: за первые два часа – в размере полуторной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, за последующие часы – в размере двойной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада;

– работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам: в размере полуторной дневной или часовой ставки за первые два часа и двойной дневной или часовой ставки за последующие часы;

– сдельщикам: первые два часа оплачиваются не менее чем по полуторным сдельным расценкам, последующие часы – не менее чем по

двойным сдельным расценкам.

По желанию работника, с учетом мнения руководителя структурного подразделения, сверхурочная работа, вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением работнику дополнительного времени отдыха продолжительностью равной времени отработанного сверхурочно.

б) доплата за работу **в ночное время** производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22:00 до 06:00. Размер доплаты работникам колледжа за работу в ночное время составляет 35 процентов тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанной пропорционально количеству рабочих часов за учетный период) за каждый час работы в ночное время.

7) при выполнении работником с повременной оплатой труда работ **различной квалификации** его труд оплачивается по работе более высокой квалификации. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

8) выплаты за проверку письменных работ, за проведение занятий в группах глухих и слабослышащих студентов, за проведение занятий в коррекционных группах устанавливаются в процентном соотношении к размеру оклада (должностного оклада) работника и указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к нему), заключаемом с работником (Приложение 1).

9) доплата за проведение занятий по подготовке индивидуального проекта устанавливается в процентном соотношении к количеству часов на выполнение индивидуальных проектов в соответствии с учебным планом (Приложение 1).

10) доплата за экспертную деятельность на региональном, Всероссийском этапе чемпионата WorldSkills, Абилимпикс устанавливается работникам, назначенных приказом органа ответственного за проведение чемпионата одновременно за факт участия (Приложение 1).

11) доплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы в учебной группе по очной, очно-заочной формам обучения, осуществляются работниками, на которых в соответствии с приказом директора колледжа возложена эта функция. Доплаты осуществляются ежемесячно. Размер доплаты исчисляется исходя из наполняемости учебной группы по состоянию на последнее число отчетного месяца. Доплаты за выполнение функции ведения воспитательной работы в учебных группах осуществляются также в периоды каникул, установленных для учащихся, не совпадающих с ежегодных оплачиваемым отпуском педагогического работника, а также в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям, предусмотренным законодательством (Приложение 1).

12) денежное вознаграждение за дополнительную работу, связанную с классным руководством выплачивается классным руководителям ежемесячно. При осуществлении классного руководства в двух и более учебных группах педагогическому работнику устанавливается не более двух выплат

ежемесячного денежного вознаграждения. Денежное вознаграждение выплачивается независимо от наполняемости учебной группы (Приложение 1).

13) доплаты за выполнение программ дополнительного образования детей и взрослых устанавливаются работникам, реализующим общеразвивающие программы. Доплаты осуществляются по результатам работы за полугодие в декабре и июне, при увольнении работника до завершения полугодия оплата производится за фактически отработанное время. Размер доплаты исчисляется исходя из отработанных часов и установленной часов ставки за преподавательскую работу (Приложение 1).

5.8. Право на установление одной или нескольких компенсационных выплат за сверхурочную работу, работу в выходные или нерабочие праздничные дни, при расширении зоны обслуживания возникает, если выполнение работы в таких условиях, производилось работником по инициативе работодателя. Учет мнения руководителя структурного подразделения, в котором работает работник, при установлении таких выплат является обязательным.

5.9. При превышении нормы времени выработанной за месяц (переработки) работнику производится доплата по итогам расчетного периода. Расчетным периодом является календарный год. В случае увольнения работника до окончания расчетного периода доплата за переработку производится при увольнении.

5.10. При исполнении обязанностей директора в период его временного отсутствия (отпуск, больничный лист, командировка и т.п.) его функции исполняет один из назначенных приказом Министерства образования и науки Челябинской области заместитель директора. Оплата за исполнение обязанностей директора устанавливается приказом по колледжу в размере 40% от оклада установленного директору.

5.11. Размер компенсационной выплаты (доплаты) за исполнение обязанностей временно отсутствующих работников, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон с учетом объема и содержания дополнительной работы.

5.12. При исполнении обязанностей временно отсутствующего преподавателя при условии объединения учебных групп в поток для проведения учебных занятий приказом директора колледжа устанавливается доплата в размере 30 процентов за 1 педагогический час от фактически проведенной педагогической нагрузки.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Под стимулирующими выплатами понимаются доплаты и надбавки, направленные на повышение мотивации работников колледжа, более эффективного и качественного выполнения своих трудовых обязанностей, проявления инициативы и самостоятельности, повышения своей квалификации, поощрения продолжительной работы в колледже, в сфере образования, в системе образования Челябинской области, а также доплаты и надбавки,

выплачиваемые в качестве признания индивидуальных заслуг работника.

6.2. Размеры и условия выплат стимулирующего характера с учетом разработанных в колледже показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются каждому работнику персонально по решению руководителя образовательной организации по представлению заместителя директора и (или) руководителя подразделения.

6.3. К выплатам стимулирующего характера для педагогических работников относятся:

1) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

– за участие в инновационной деятельности, конкурсах, проектах, мероприятиях;

– за выполнение особо важных и ответственных работ;

– за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях.

2) Выплаты за качество выполняемых работ:

– за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися.

3) Премияльные выплаты по итогам работы:

– за личный вклад работника в достижение эффективности работы колледжа;

– за профессиональную мобильность;

– за качество и интенсивность выполнения функций воспитательной работы

– за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми оставшихся без попечения родителей, детьми оказавшихся в трудной жизненной ситуации, детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами (Приложение 3).

6.4. Выплаты стимулирующего характера иных работников устанавливаются исходя из направлений их деятельности (Приложение 4).

6.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются исходя из направлений их деятельности (Приложение 5).

6.6. Установление (изменение) выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет производится по достижению соответствующего стажа, если документы находятся в колледже, или по представлению работником документа о стаже, дающем право на установление данной выплаты.

6.7. Надбавка за выслугу лет педагогическим работникам осуществляется исходя из подтвержденных документально сведений о стаже педагогической работы, при этом в выслугу засчитывается стаж работы по той же должности (профессии), которую работник занимает в колледже.

6.8. Надбавка за выслугу лет непедагогических работников, за исключением библиотечных работников осуществляется:

– работникам, занятым на работе, требующей специальной подготовки и

(или) квалификации (главный бухгалтер, бухгалтер, юрисконсульт, контрактный управляющий, водитель, инженер-программист) при этом в выслугу засчитывается стаж работы по той же должности (профессии), которую работник занимает в колледже;

– работникам, занятым по профессии, не требующей специальной подготовки и квалификации (уборщик, гардеробщик, дворник, дежурный по общежитию, сторож, кладовщик и т.п.) в выслугу засчитывается стаж работы в колледже (при прерывании стажа работы в колледже выслуга исчисляется, начиная с даты последнего приема на работу в колледж).

6.9. Надбавка за выслугу лет библиотечным работникам производится в соответствии с Законом Челябинской области от 30.11.2004 № 324-ЗО «О библиотечном деле в Челябинской области».

6.10. Надбавка за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается педагогическому работнику директором колледжа при наличии основания – установления первой или высшей квалификационной категории по соответствующей должности на период ее действия. В случае если по истечении действия квалификационной категории педагогический работник, имеющий первую или высшую квалификационную категорию, не подтвердит ее в установленном порядке, надбавка за квалификационную категорию не выплачивается после прекращения действия квалификационной категории.

6.11. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается педагогическому работнику по основному профилю его трудовой функции директором колледжа с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома.

6.12. Надбавка за наличие почетного звания, отраслевой награды, спортивного звания установленного работнику по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается директором колледжа при предъявлении работником работодателю документов, дающих право на данную надбавку. При наличии у работника двух и более почетных званий стимулирующая выплата устанавливается за одно почетное звание по его выбору.

6.13. Надбавка молодому специалисту выплачивается педагогическим работникам в возрасте до 35 лет принятых на работу в колледж в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, получившие диплом о высшем образовании (включая бакалавриат, специалитет, магистратуру), получившие диплом о среднем профессиональном образовании, подтверждающий присвоение квалификации по специальности или профессии (ст. 70 ТК РФ).

6.14. Надбавка по итогам независимой оценки квалификаций устанавливается по результатам проведения оценки и подтверждения уровня квалификации.

6.15. При наступлении у работника права на изменение выплат стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет, квалификационную категорию в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие

периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплат стимулирующего характера осуществляется по окончании указанных периодов.

6.16. Стимулирующие выплаты работнику не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.17. Размеры выплат стимулирующего характера носят переменный характер. Стоимость одного балла в рублях определяется наличием и размером фонда оплаты труда. При отсутствии или недостатке финансирования директор имеет право уменьшить стоимость одного балла, приостановить выплаты стимулирующего характера либо отменить их в соответствии с требованиями трудового законодательства. Принцип установления, начисления и выплат стимулирующего характера может быть пересмотрен при изменении системы оплаты труда.

6.18. Стимулирующие выплаты, составляющие часть заработной платы устанавливаются директором колледжа по согласованию с комиссией по начислению стимулирующих выплат по результатам работы за интенсивность и напряженность в процессе труда, размер выплаты не ограничен. Устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников колледжа, а также средств от приносящей доход деятельности в рамках имеющегося фонда оплаты труда.

Перечень условий труда, за которое устанавливаются стимулирующие выплаты предусмотрены Приложением 2, Приложением 3, Приложением 4, Приложением 5 настоящего Положения.

6.19. Снижение стимулирующих выплат может производиться путем снятия баллов в соответствии с Приложением 3, Приложением 4, Приложением 5 настоящего Положения.

6.20. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год выплачиваются с целью поощрения работников и (или) признания индивидуальных заслуг работников. Определение размера премирования конкретных работников возлагается на руководителей подразделений. Премияльные выплаты по результатам работы за календарный год выплачиваются штатным работникам колледжа.

При осуществлении премияльных выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью колледжа;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- непосредственное участие работника в выполнении работ.

VII. Порядок оплаты труда директора колледжа, заместителей директора и главного бухгалтера

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

7.2. Должностной оклад директора колледжа определяется трудовым договором и устанавливается Министерством образования и науки Челябинской области (далее – Министерство) в соответствии с показателями оценки сложности руководства колледжем, утвержденными Министерством с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости областной организации.

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

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

7.5. Выплаты компенсационного характера директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом V и Приложением 1 настоящего Положения.

7.6. Выплаты стимулирующего характера директору колледжа устанавливаются Министерством по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы директора, утверждаемых Министерством, за соответствующий период.

7.7. Должностные оклады заместителей директора и главных бухгалтеров колледжа устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора колледжа.

7.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору колледжа и показателей развития стратегических направлений.

7.9. Выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру за выслугу лет устанавливаются в соответствии с разделом V и Приложением 1 настоящего Положения.

7.10. Установление компенсационных и стимулирующих выплат директору колледжа, его заместителям и главному бухгалтеру к их должностным окладам не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и (или) стимулирующих выплат.

VIII. Заключительные положения

8.1. Штатное расписание колледжа утверждается директором и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

8.2. Основной персонал образовательной организации – работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом образовательной организации целей деятельности.

8.3. Вспомогательный персонал – работники образовательной организации, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

8.4. Административно-управленческий персонал – работники образовательной организации, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники образовательной организации, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности образовательной организации.

8.5. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке образовательной организации из областного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.6. Из фонда оплаты труда образовательной организации работникам может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретные размеры принимает директор колледжа на основании письменного заявления работника.

Условия начисления компенсационных выплат (надбавок) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных к окладу (должностному окладу)

1. Классное руководство
1000 рублей за полную учебную группу (25 чел.)
2. Классное руководство в учебных группах лиц с инвалидностью по слуху
1000 рублей за полную учебную группу (12-15 чел.)
3. Классное руководство в учебных группах лиц с ОВЗ
1000 рублей за полную учебную группу (10-12 чел.)
4. Денежное вознаграждение за дополнительную работу, связанную с классным руководством
5000 рублей
5. За проверку письменных работ
– русский язык, математика, инженерная графика, техническая механика, конструирование)
15 % от количества часов лабораторно-практических занятий
– иностранный язык (английский, немецкий)
5 % от количества часов педагогической нагрузки
6. За проведение занятий по подготовке индивидуального проекта
100 % от учебной нагрузки на выполнение индивидуального проекта
7. За проведение занятий в группах глухих и слабослышащих студентов
20 % от учебной нагрузки в группе
8. За проведение занятий в коррекционных группах
20 % от учебной нагрузки
9. Заведование кабинетом, лабораторий, учебной мастерской, спортивным залом, музеем
1000 рублей
10. Руководство цикловой методической комиссией
ЦМК общеобразовательных дисциплин 2500 рублей

ЦМК ОГСЭ дисциплин	2500 рублей
ЦМК ЕН дисциплин	2500 рублей
ЦМК выпускающей специальности	3000 рублей

11. Руководство ОМО, МЦПК, СЦК, РЦ, РИП, ФИП и т.п. центров
2000 рублей

12. Экспертная деятельность на региональном, Всероссийском этапе чемпионата «Профессионалы», Абилимпикс
5000 рублей

13. Руководство творческими лабораториями
студия «Театр мод», театр жестовой песни
1500 рублей

14. Работа на курсах дополнительного профессионального образования
150-1000 рублей за 1 педагогический час

15. Работа членов и председателя Государственной аттестационной комиссии; членов и председателя Государственной экзаменационной комиссии; членов и председателя квалификационной комиссии; главного эксперта, линейных экспертов и технических экспертов экспертных групп в составе государственной экзаменационной комиссии

150 до 1000 рублей за 1 час (исходя из специфики работы, что может быть изменено при условии индексирования или увеличения размера оплаты труда нормативными законодательными актами).

16. Работа на программах дополнительного образования детей и взрослых устанавливается в пределах часовой ставки педагогической работы в соответствии с Постановлением Правительства Челябинской области от 31.08.2010 года № 132-П (с изменениями и дополнениями).

Условия начисления стимулирующих выплат (надбавок) к окладу (должностному окладу)

1. Почетное звание, отраслевые награды, спортивные звания

педагогическим работникам	20% от оклада
иным сотрудникам	10% от оклада

2. Наличие ученой степени

кандидата наук	20% от установленной оплаты педагогического часа
доктора наук	25% от установленной оплаты педагогического часа

3. Наличие квалификационной категории

Высшая	21 % от педагогической нагрузки
Первая	11 % от педагогической нагрузки

4. Надбавка за подтверждение уровня профессиональной квалификации независимой оценкой 10%

5. Выслуга лет (заместители директора, главный бухгалтер)

от 3 до 5 лет	2 %
от 5 до 10 лет	3 %
от 10 до 15 лет	5 %
от 15 до 20 лет	7 %
20 лет и более	10 %

6. Выслуга лет (педагогические и иные работники)

от 3 до 5 лет	3 %
от 5 до 10 лет	7 %
от 10 до 15 лет	10 %
от 15 до 20 лет	15 %
20 лет и более	20 %

7. Выслуга лет от оклада (заведующий библиотекой, библиотекарь)

от 1 до 10 лет	20 %
свыше 10 лет	30 %

8. Выплаты молодым специалистам

до достижения стажа работы 1 год	3 000 рублей (ежемесячно)
при достижении стажа работы 1 год	60 000 рублей (1 раз в год)
при достижении стажа работы 2 года	100 000 рублей (1 раз в год)
при достижении стажа работы 3 года	140 000 рублей (1 раз в год)

9. Достижение призовых мест в областных, всероссийских, международных конкурсах (олимпиадах, соревнованиях)

1 место	5 000 рублей
2 место	3 000 рублей
3 место	2 000 рублей
Лауреат (первой степени)	5 000 рублей
Лауреат (второй степени)	3 000 рублей

Лауреат (третьей степени) 2 000 рублей
Лауреат 2 000 рублей

10. За особенности деятельности колледжа (наличие статуса БПОО)
10% к должностному окладу (ставки)

Приложение 3
к Положению об оплате труда работников ГБПОУ ЧСПК «Сфера»
утвержденного приказом от 30.08.2021 г. №170-О

Показатели и критерии установления стимулирующих выплат (доплат) педагогическим
работникам (преподаватель, мастер производственного обучения)

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Максимальный балл	Периодичность
I. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	1) за участие в инновационной деятельности, конкурсах, проектах, мероприятиях (индивидуальные достижения)	-участие в инновационной деятельности, проектах, грантах, деятельности центрах;	3 балла	ежемесячно/ по факту выполнения работы
		-проведение открытых занятий, уроков-экскурсий, уроков на производстве, занятий с приглашением практических работников с представлением методической разработки;	3 балла	
		-участие в международных, российских, региональных, городских, районных, внутриколледжных конференциях и конкурсах (выступление, тезисы);	5 баллов	
		-тематические выступления на педсовете, методсовете, семинаре, методобъединении, ЦМК;	2 балла	
		-публикации в рецензируемых печатных изданиях;	5 баллов	
		-совершенствование педагогического мастерства (участие в работе методических объединений, посещение конференций и т.п.);	2 балла	
		-руководство клубом, кружком, секцией;	20 баллов	
		-руководство НОУ;	30 баллов	
		- руководство секцией НОУ;	10 баллов	
		-работа с обучающимися в каникулярное время: внеучебная деятельность по плану техникума;	3 балла	
		-участие в профориентационной работе	2 балла	
		-участие в формировании материальной базы для реализации образовательных услуг.	3 балла	
		-физкультурно-оздоровительная и спортивно-массовая работа;	50 баллов	
		2) за выполнение особо важных и ответственных работ (индивидуальная интенсивность)	-участие в формировании нормативной базы деятельности Работодателя;	
	-участие в выполнении внеплановых заданий, выполнение работ не входящих в должностные обязанности;	50 баллов		
-участие в работах, направленных на предотвращение или устранение	10 баллов			

		<p>последствий ЧС природного и техногенного характера, аварий и катастроф;</p> <p>- участие в работах по подготовке к проведению международных, российских, областных, городских мероприятий, а также смотров, конкурсов, фестивалей</p> <p>- подготовка обучающихся к научно-практическим конференциям, семинарам, круглым столам, олимпиадам, конкурсам, соревнованиям входящий в календарь областных мероприятий (за каждого):</p>	<p>10 баллов</p> <p>3 баллов</p>	
3) за участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях (руководство студентами)				
II. Выплаты за качество выполняемых работ	1) за положительную динамику результатов образовательной деятельности с обучающимися	<p>Динамика индивидуальных достижений, уровень освоения обучающимися учебных программ (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации):</p> <p>а) достижение абсолютной успеваемости во всех учебных группах в размере 100 %</p> <p>б) достижение абсолютной успеваемости во всех учебных группах в размере 80 %</p> <p>в) достижение качественной успеваемости во всех учебных группах в размере 50 %</p> <p>г) качество выполнения дипломных проектов (работ): 50% работ (проектов), защищенных на «хорошо» и «отлично»</p>	<p>5 баллов</p> <p>3 баллов</p> <p>5 баллов</p> <p>3 балла</p>	ежемесячно
III. Премияльные выплаты по итогам работы	1) За личный вклад работника в достижение эффективности работы колледжа (обеспечение учебно-методической базы)	<p>Разработка учебных, методических пособий, имеющих рецензию:</p> <p>а) впервые созданные: - по дисциплине; - междисциплинарному курсу; - профессиональному модулю;</p> <p>б) переработанные (с внесением изменений в содержание)</p> <p>Разработка электронных пособий:</p> <p>а) специально созданные: - по дисциплине; - междисциплинарному курсу; - по профессиональным модулям;</p> <p>б) переработанные из пособия (с внесением изменений в содержание)</p> <p>Ведение электронных журналов</p>	<p>5 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>15 баллов</p> <p>2 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>10 баллов</p> <p>15 баллов</p> <p>2 балла</p> <p>5 баллов</p>	по итогам месяца, квартала, полугодия, года
	2) За профессиональную мобильность.	<p>За интенсивность работы, связанной с количеством преподаваемых дисциплин:</p> <p>- 1-2 дисциплины;</p> <p>- 3 и более</p> <p>- работой во вторую учебную смену;</p>	<p>2 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>5 баллов</p>	

		- работой на очно-заочном отделении, заочном отделении;	5 баллов	
		- работа по другим адресам, внесенным в лицензию	5 баллов	
		- освоением новых дисциплин, курсов (модулей)	40 баллов	
	3) За качество и интенсивность выполнения функций воспитательной работы (работа классного руководителя)	-сохранность контингента на уровне 95% в течение учебного года;	10 баллов	
		-проведение открытых классных часов (с приглашением практических работников, деловая игра, круглый стол и т.д.) с предоставлением методической разработки;	3 балла	
		-проведение мероприятий в общежитии;	3 балла	
		-участие обучающихся в мероприятиях в образовательной организации, районе, городе;	3 балла	
		-реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся (уровень, вид и периодичность проведения мероприятий)	8 баллов	
	4) за работу с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами (работа классного руководителя)	-выполнение функции воспитательной работы с обучающимися в учебных группах с детьми из неблагополучных семей, детьми-сиротами, детьми, оставшимися без попечения родителей, детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, детьми-инвалидами и детьми с ограниченными возможностями здоровья	0,5 баллов за человека	
IV. Снятие баллов	1) Дисциплинарные взыскания (за каждое).	-замечание;	5 баллов	ежемесячно
		-выговор.	10 баллов	
	2) Отсутствие/ несвоевременность сдачи, невыполнение учебной, отчетной, плановой документации		15 баллов	ежемесячно
	3) Непосещение педсовета, методсовета без уважительной причины, заседания ЦМК (за каждое)		10 баллов	ежемесячно

	4) Неучастие закрепленной группы в мероприятиях колледжа (за каждое)		10 баллов	ежемесячно
	5) Низкий уровень коммуникативной культуры при общении с обучающимися и родителями (законными представителями) обучающихся	Документально подтвержденные данные о наличии обоснованных жалоб на деятельность Работника со стороны родителей (законных представителей) обучающихся и/или обучающихся и/или других работников	10 баллов	ежемесячно

Приложение 4
к Положению об оплате труда работников ГБПОУ ЧСПК «Сфера»
утвержденного приказом от 30.08.2021 г. №170-О
(с изменениями от 26.09.2022 г., приказ №287-О)
(с изменениями от 01.09.2023 г., приказ №246-О)

Показатели и критерии установления стимулирующих выплат иным работникам колледжа

№	Категория работников	Критерии и показатели стимулирующих надбавок	Максимальный размер доплаты *, % к окладу	
1	Контрактный управляющий Юрисконсульт Бухгалтер	Работа с филиалом, выполнение должностных обязанностей вне территории колледжа	100	
		Своевременность и полнота предоставления отчетов, информации (ежемесячные, квартальные, годовые)	100	
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	400	
		Качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий руководителя	50	
		За высокое качество по результатам внешних проверочных мероприятий	50	
		Применение принципов бережливого производства	50	
		Развитие нормативно-правовой базы (разработка отдельных положений, локальных актов и т.д.)	25	
		За качественную и своевременную работу с поставщиками и подрядчиками	25	
		За интенсивность труда (работа в комиссиях, советах и др.)	25	
	Итого:	825		
2	Заведующий очным отделением Заведующий отделением ЗО и ДПО Старший методист Методист Руководитель практики Преподаватель-организатор ОБЖ Руководитель физического воспитания Педагог-организатор Педагог-психолог Социальный педагог	Позитивная динамика и стабильность достижений в соответствии с государственным заданием	20	
		Привлечение внебюджетных средств от дополнительных образовательных услуг, выполнения заказов в УПМ колледжа.	50	
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	400	
		Своевременная сдача отчетов, заполнение рабочей документации.	20	
		Работа с филиалом, выполнение должностных обязанностей вне территории колледжа.	25	
		Работа по сохранению контингента в соответствии с государственным заданием	20	
		Выполнение особо важных и ответственных работ и обязательств	50	
		Публикация результатов работы в печатных и электронных сборниках	10	
		Выступления, обмен опытом на мероприятиях, публикации в СМИ:	муниципального уровня	5
			регионального уровня	10
			федерального уровня	15
		Участие в проектной деятельности	50	
		Применение принципов бережливого производства	50	
		Руководство проектом по внедрению инновационных методов работы	100	
		Результаты внешнего аудита или экспертизы деятельности колледжа: отсутствие замечаний	20	
		Обеспечение бесперебойной работы структурного подразделения	50	
		Осуществление наставничества с вновь принятым работником (в течение года)	50	
	Итого:	945		
3	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными	Отсутствие замечаний по работе с документами согласно должностной инструкции	100	
		Положительная оценка со стороны обучающихся	100	
		Наличие среди обучающихся призеров конкурсов, проектов,	100	

	объединениями	конференций, фестивалей, грантов	
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	400
		Выступление на семинарах, конференциях по проблемам воспитания; проведение мастер-классов на различных уровнях	50
		За высокое качество по результатам внешних проверочных мероприятий	50
		Применение принципов бережливого производства	50
		Качество представления информации на сайте колледжа и в социальных сетях о проведенных мероприятиях	50
		Качественная организация взаимодействия колледжа с социальными партнерами	25
		За интенсивность труда (работа в комиссиях, советах и других общественных объединениях.)	25
		Итого:	950
4	Заведующий учебной частью Руководитель инновационно-методическим отделом	За интенсивность связанную с оперативным реагированием на внештатные ситуации, организация процесса без сбоев	200
		Своевременность и полнота предоставления отчетов, информации (ежемесячные, квартальные, годовые)	100
		Руководство проектом по внедрению инновационных методов работы	100
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	400
		Применение принципов бережливого производства	50
		Непрерывное повышение профессиональной квалификации	50
		Итого:	900
5	Специалист по кадрам	Работа с филиалом, выполнение должностных обязанностей вне территории колледжа	100
		Своевременность и полнота предоставления отчетов, информации (ежемесячные, квартальные, годовые)	100
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	400
		Качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий руководителя	50
		За высокое качество по результатам внешних проверочных мероприятий	50
		Качественное, своевременное и полное оформление кадровой документации	50
		Внедрение инновационных методов организации труда	50
		Применение принципов бережливого производства	50
		Осуществление наставничества с вновь принятым работником (в течение года)	50
		За интенсивность труда (работа в комиссиях, советах и др.)	25
		За увеличение объема работ связанных с осуществлением контроля выполнения приказов директора	25
		Итого:	950
6	Инженер-программист Техник-программист Оператор информационного центра	Работа с филиалом, выполнение должностных обязанностей вне территории колледжа	100
		Своевременность и полнота предоставления отчетов, информации (ежемесячные, квартальные, годовые)	50
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	400
		Обеспечение бесперебойной работы компьютерной сети и информационных систем	100
		Участие в проектной деятельности	50
		Применение принципов бережливого производства	50
		Работа с сайтом	100
		Итого:	850
7	Диспетчер образовательного	Работа с филиалом, выполнение должностных обязанностей вне	100

	учреждения	территории колледжа	
	Лаборант	Оперативность реагирования на внештатные ситуации, организация процесса без сбоев	100
	Ассистент по оказанию технической помощи	Отсутствие замечаний по результатам внешних и внутренних проверок	50
	Оператор вычислительного центра	Выполнение особо важных и ответственных работ	50
	Паспортист	Качественное и своевременное оформление документации	50
	Секретарь	Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	400
	Секретарь руководителя		
	Секретарь учебной части	Применение принципов бережливого производства	50
	Архивариус	Непрерывное повышение профессиональной квалификации	50
	Специалист по охране труда		
		Итого:	850
8	Заведующий библиотекой	Работа с филиалом	50
		Работа по внедрению информационных технологий при пользовании литературой	100
		Результативность издательской деятельности, динамика опубликованных печатных изданий, методических пособий, статей работниками колледжа	100
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	400
		Руководство проектом по внедрению инновационных методов работы	100
		Применение принципов бережливого производства	50
		Осуществление наставничества с вновь принятым работником (в течение года)	50
		Сохранность и развитие библиотечного фонда	25
		За интенсивность труда (работа в комиссиях, советах и др.)	25
		Непрерывное повышение профессиональной квалификации	50
		Итого:	950
9	Библиотекарь	Работа по внедрению информационных технологий при пользовании литературой	100
		Работа по сохранению литературного фонда (реставрация, систематизация и т. п.)	50
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	400
		Участие в проектах по внедрению инновационных методов работы	50
		Применение принципов бережливого производства	50
		Непрерывное повышение профессиональной квалификации	50
		Итого:	700
10	Воспитатель	Создание благоприятного психологического климата в общежитии. Отсутствие жалоб со стороны проживающих и их родителей	200
		Обеспечение соблюдения правил проживания в общежитии: отсутствие травматизма, правонарушений	100
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	400
		За интенсивность связанную с сопровождением проживающих (в т.ч. вне рабочего времени)	100
		Участие в достижении результатов реализации программы профессионального воспитания и социализации обучающихся	50
		Итого:	850
11	Сурдопереводчик	За интенсивность связанную с сопровождением обучающихся (в т.ч. вне рабочего времени)	200
	Тьютор	Качество реализации мероприятий по адаптации обучающихся к образовательному процессу	200
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	400
		Обеспечение профессиональной ориентации	50
		Итого:	850

12	Водитель	Выполнение особо важных и ответственных работ	100
		Безаварийность работы в течение года	100
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	400
		За наличие категорий (класса): «С»	25
		«С», «Д»	50
		Все категории (1 класс)	100
	За интенсивность связанную с ненормированным рабочим днем (в т.ч. выезды в ночное время)	200	
	Итого:	900	
13	Заведующий хозяйством	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, устранение аварийных ситуаций	100
		Выполнение особо важных и ответственных работ	100
		За интенсивность связанную с сезонными работами, не нормированным рабочим днем	100
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	400
		Своевременность и полнота предоставления отчетов, информации (ежемесячные, квартальные, годовые)	50
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	50
	Итого:	800	
14	Заведующий общежитием	Оперативность разрешения конфликтных, аварийных ситуаций, обеспечивающих безопасное проживание обучающихся	100
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	400
		Выполнение особо важных и ответственных работ	100
		За интенсивность связанную с режимом проживания	100
		Своевременность и полнота предоставления отчетов, информации (ежемесячные, квартальные, годовые)	50
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	50
	Итого:	800	
15	Дворник	За интенсивность связанную с сезонными работами	100
		Выполнение особо важной и срочной работы	100
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	400
		Итого:	600
16	Гардеробщик Дежурный по общежитию Кладовщик Уборщик служебных помещений	За уборку туалетов в общежитии	50
		Проведение генеральной уборки	50
		Сохранность инвентаря, экономичный расход моющих средств	50
		Выполнение особо важной и срочной работы	50
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	400
	Итого:	600	
17	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий Слесарь-сантехник Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования Механик	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, устранение аварийных ситуаций	200
		Выполнение особо важной и срочной работы	100
		Обеспечение бесперебойности и безаварийности работы обслуживаемых систем	100
		Высокий уровень исполнительской дисциплины (самостоятельность в планировании своей деятельности, независимость при выполнении трудовых функций)	400
		Итого:	800

18	Все категории работников	Снятие надбавок за:	
		дисциплинарные взыскания (замечания, выговор)	100
		несвоевременное представление отчетности, отражение недостоверной информации	100

* Максимальный размер доплаты устанавливается в процентах к должностному окладу (ставки).

Оценка показателя по каждому критерию производится в соответствии с достигнутым уровнем:

Высокий – 100 %

Выше среднего – 75 %

Средний – 50 %

Ниже среднего – 25 %

Низкий – 0 %

Оценка достигнутого уровня производится от установленного максимального размера доплаты к должностному окладу (ставки)

Приложение 5
к Положению об оплате труда работников ГБПОУ ЧСПК «Сфера»
утвержденного приказом от 30.08.2021 г. №170-О

Показатели и критерии установления стимулирующих выплат
заместителям директора и главному бухгалтеру

Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Максимальный размер и периодичность выплаты при достижении условий ее осуществления (в рублях)
I. Надбавка за интенсивность труда: развитие инфраструктуры профессионального образования	<p>1.1. Участие в инновационной, научной, проектной деятельности:</p> <p>а) руководство направлением БПОО</p> <p>б) руководство инновационной площадкой (РИП, ФИП);</p> <p>в) руководство областным методическим объединением (ОМО);</p> <p>г) участие в рабочей группе областного проекта;</p> <p>д) выступления на конференциях, форумах, выставках, конгрессах: – областного уровня; – регионального уровня; – российского уровня; – международного уровня;</p> <p>е) публикации в ведущих рецензированных профессиональных, научно-практических и научных изданиях</p>	<p>1.1. Ежемесячно</p> <p>а) до 5000 рублей</p> <p>б) до 3000 рублей</p> <p>в) 2000 рублей</p> <p>г) 1000 рублей</p> <p>д) – 600 рублей – 600 рублей – 1000 рублей – 1800 рублей</p> <p>е) 1500 рублей</p>
	<p>1.2. Реализация программ дополнительного образования на базе колледжа:</p> <p>а) функционирование центра профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации рабочих кадров;</p> <p>б) функционирование ресурсного центра (РЦ);</p> <p>в) функционирование многофункционального центра прикладных квалификаций (МЦПК);</p> <p>г) функционирование специализированного центра прикладных квалификаций (СЦК);</p> <p>д) функционирование центра сопровождения профессионального обучения инвалидов и лиц с ОВЗ;</p> <p>е) функционирование службы маркетинга образовательных услуг</p> <p>ж) центра оценки и сертификации квалификаций</p>	<p>1.2. Ежемесячно за каждый вид 1500 рублей</p>
	<p>1.3. Организация сетевого взаимодействия по реализации образовательных программ и управленческой деятельности: выполнение мероприятий календарного плана-графика, предусмотренного договором о сетевой форме реализации образовательных программ и управленческой деятельности;</p>	<p>1.3. Ежемесячно 1500 рублей</p>
	<p>1.4. Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми: достижение призовых мест в конкурсах:</p> <p>а) муниципального уровня;</p> <p>б) областного уровня;</p>	<p>1.4. Разово (по факту) за каждое место</p> <p>а) 600 рублей</p> <p>б) 1200 рублей</p>

	в) российского уровня;	в) 1800 рублей
	г) международного уровня;	г) 2400 рублей
	1.5. Реализация мероприятий по профилактике правонарушений у несовершеннолетних:	1.5. Ежемесячно 1500 рублей
	а) снижение количества несовершеннолетних обучающихся, совершивших правонарушения;	
	б) снижение количества несовершеннолетних обучающихся, состоящих на учете в ОПДН;	
	1.6. Подготовка, актуализация информации на официальном сайте колледж	1.6. Ежемесячно 1000 рублей
2. Надбавка за высокие результаты работы: обеспечение безопасных условий и качества работы колледжа	2.1. Соответствие деятельности колледжа требованиям законодательства Российской Федерации: отсутствие предписаний, административных наказаний и (или) дисциплинарных взысканий	2.1. Ежемесячно до 15000 рублей
	2.2. Осуществление государственно-общественной аккредитации образовательных программ:	2.2. Разово (по факту)
	а) получение Свидетельства о государственно-общественной аккредитации образовательных программ;	а) 5000 рублей
	б) прохождение обучающимися и (или) педагогическими работниками независимой оценки качества (НОК) подготовки	б) 300 рублей за каждый подтверждающий документ
3. Надбавка за создание условий для развития колледжа	3.1. Привлечение средств от приносящей доход деятельности на развитие колледжа	3.1 Ежемесячно до 0,01% от средств от приносящей доход деятельности
	3.2. Эффективное использование материальных ресурсов (в т.ч. энерго-, водо-, теплосбережение)	3.2 Ежемесячно 5000 рублей
4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ	4.1. Выполнение колледжем отдельных особо важных работ или мероприятий, не предусмотренных государственным заданием	3.1. Ежеквартально 5000 рублей
5. Премия за образцовое выполнение государственного задания: обеспечение выполнения государственного задания	5.1. Выполнение показателей эффективности оказания государственных услуг (работ), сверх предусмотренных государственным заданием: выполнение одного из показателей:	4.1. Ежеквартально 10000 рублей за каждый показатель
	а) результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников;	
	б) выполнение плана приема обучающихся;	
	г) сохранность контингента обучающихся выше запланированных государственным заданием	
	5.2. Достоверность и своевременность предоставления различных видов отчетности, информации и плана финансово-хозяйственной деятельности и размещения их на общероссийском сайте	4.2. Ежемесячно 15000 рублей
6. Премия по итогам работы за год	6.1. Выполнение показателей эффективности оказания государственных услуг (работ), предусмотренных государственным заданием:	6.1. Ежегодно до 15000 рублей
	– выполнение плана приема обучающихся выше среднего областного;	
	– потери контингента обучающихся не превышают среднего областного уровня;	

	<p>– результаты государственной (итоговой) аттестации выпускников выше средних областных показателей;</p> <p>– процент трудоустроенных выпускников соответствует индикативному показателю по трудоустройству выпускников, определенному областными государственными программами</p>	
7. Премия по итогам работы	7.1. Отсутствие дебиторской задолженности за платные образовательные и иные услуги	Ежеквартально до одного размера должностного оклада
8. Снятие выплат, премий	<p>7.1. За дисциплинарные взыскания (замечания, выговор)</p> <p>7.2. Несвоевременное представление отчетности, отражение недостоверной информации</p>	<p>7.1. Ежемесячно 1500 рублей</p> <p>7.1. Ежемесячно 1500 рублей</p>

Министерство образования и науки Челябинской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
«Челябинский социально-профессиональный колледж «Сфера»

П Р И К А З

« 12 » сентября 2024 г.

№ 257-0

г. Челябинск

**Об утверждении изменений в Положение
«Об оплате труда»**

На основании письма Министерства образования и науки Челябинской области от 11.09.2024 №8536 «О выплатах молодым специалистам», на основании протокола Совета колледжа от 12.09.2024 №1

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Внести изменения в Положение «Об оплате труда» государственного бюджетного социально-профессионального колледжа «Сфера», утвержденного приказом от 30.08.2021 №170-О в части пункта 6.13 и Приложения 2.

2. Пункт 6.13 читать в новой редакции:

«6.13. Надбавка молодому специалисту устанавливается и выплачивается ежемесячно до достижения стажа работы 1 год педагогическим работником в возрасте до 35 лет включительно, получившему среднее профессиональное или высшее образование, впервые устроенному на работу на должность, входящую в профессионально квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устроенному до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющему трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным и (или) по программам профессионального обучения.

Выплаты молодому специалисту в возрасте до 35 лет включительно, получившему среднее профессиональное или высшее образование, впервые устроенному на работу на должность, входящую в профессионально квалификационную группу должностей педагогических работников, до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении, а также впервые устроенному до 1 октября года окончания обучения в образовательном учреждении на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющему трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным и (или) по программам профессионального обучения устанавливается на период 3 года с даты трудоустройства молодого специалиста. Выплаты молодому специалисту осуществляется 1 раз в год (единовременно) при достижении стажа работы 1 год, при достижении стажа работы 2 года, при достижении стажа работы 3 года. Выплаты молодому специалисту осуществляются только по основному месту работу.

В стаж работы молодого специалиста не включается период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Выплаты молодому специалисту осуществляется также молодому специалисту при трудоустройстве в течение трех месяцев после увольнения с военной службы в те же учреждения, из которых они, будучи молодыми специалистами, были уволены по основанию, предусмотренному пунктом 1 статьи 83 трудового кодекса Российской Федерации, в связи с призывом на военную службу (за исключением призыва на военную службы по мобилизации), и выплачивается с даты указанного трудоустройства в течение

3 лет и (или) до достижения ими возраста 35 лет (за вычетом периода, в котором работник получил выплату молодым специалистам при достижении стажа работы 1 год (или 2 года).».

3. Приложение 2 к Положению «Об оплате труда» читать в новой редакции (Приложение 1 к настоящему приказу).

4. Настоящий приказ считать неотъемлемой частью Положения «Об оплате труда» государственного бюджетного социально-профессионального колледжа «Сфера», утвержденного приказом от 30.08.2021 №170-О.

5. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Директор



Е.А. Серебренникова